

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO  
DEL PROYECTO DE LEY  
DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO  
PARA 2012



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA  
Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD



## ÍNDICE

1.- Introducción.....	5
2.- Estrategia de incorporación de la perspectiva de género en el Presupuesto para 2012.....	11
3.- Descripción de la situación de mujeres y hombres en relación con los ámbitos prioritarios de intervención.....	17
4.- Análisis de Impacto de Género de los Programas Presupuestarios de Gasto.....	43
Sección 12: Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.....	49
Sección 13: Ministerio de Justicia.....	73
Sección 14: Ministerio de Defensa.....	99
Sección 15: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas....	117
Sección 16. Ministerio del Interior.....	157
Sección 17:Ministerio de Fomento.....	183
Sección 18: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.....	195
Sección 19: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.....	297
Sección 20: Ministerio de Industria, Energía y Turismo.....	329
Sección 23:Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.....	347
Sección 25: Ministerio de la Presidencia.....	367
Sección 26: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad...	375
Sección 27: Ministerio de Economía y Competitividad.....	429
5.- Conclusiones.....	475



## **1.- INTRODUCCIÓN**



## 1.- INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en todos los textos internacionales que tratan sobre derechos humanos.

Nuestro texto constitucional propugna la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico, comprometiendo a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Sin embargo, un análisis social de la igualdad entre mujeres y hombres pone de manifiesto la persistencia de las llamadas brechas de género. Esta diferencia existente entre la igualdad legal y la igualdad real hace necesario que los poderes públicos pongan en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, uno de los objetivos que ha de integrarse en las políticas y acciones de todos los Estados pertenecientes a la Unión Europea es la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros.

Estos principios han sido reafirmados posteriormente en otros textos. Así, aparecen en:

- La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000, donde se establece que la igualdad entre mujeres y hombres ha de garantizarse en todos los ámbitos.
- La Decisión del Consejo de la unión Europea, de 20 de diciembre de 2000, que establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia a seguir en materia de igualdad, destacando la evaluación del impacto en función del sexo como una de las acciones a emprender para lograr los objetivos del dicho programa.
- El Tratado de Lisboa, en vigor desde 2009, que configura la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los valores fundamentales de la Unión Europea.

A nivel Internacional, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín (Beijing) en 1995, es el paraguas bajo el cual se desarrollan las políticas de igualdad a nivel internacional. Dicha Conferencia invitó a los gobiernos y demás agentes a *“integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas, para analizar*

*sus consecuencias para las mujeres y los hombres respectivamente, antes de tomar decisiones”.*

En la actualidad, todas las instituciones nacionales, europeas e internacionales vienen realizando un gran esfuerzo para garantizar el derecho de las personas a no sufrir discriminación por razón de sexo. Este esfuerzo se materializa, fundamentalmente, a través de tres vías de intervención:

1. El *desarrollo del principio de igualdad* a través de la eliminación del ordenamiento jurídico de las discriminaciones por razón de sexo.
2. Las *acciones positivas*, que consisten en medidas específicas de intervención que actúan sobre las barreras sociales que dificultan la igualdad entre las personas, con el fin de compensar las desigualdades sociales.
3. El *mainstreaming de género*, que supone la integración de los objetivos de igualdad en la elaboración y evaluación de las políticas públicas. Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas.

La normativa española también ha incorporado el principio de igualdad de trato así:

La **Ley 30/2003**, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, introduce la obligación de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe de impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece, igualmente, en su artículo 19, que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

El **Real Decreto 1083/2009**, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis del impacto normativo, establece en su disposición adicional segunda que, en relación con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la documentación que deberá acompañar al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado será la establecida en el artículo 37.2 de la Ley 47/2003, de 26 de diciembre, General Presupuestaria y que, anualmente, en la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda por la que se dictan normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, se incluirán las oportunas instrucciones para la evaluación del impacto de género.



En esta ocasión, al igual que para los tres Presupuestos Generales del Estado anteriores, se presenta el Informe de Impacto de Género que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2012, dando cumplimiento a la **Orden EHA/1333/2011**, de 19 de mayo, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2012, dedicando el apartado 9 de su artículo 7 a la elaboración del informe de impacto de género.



## **2.- ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO PARA 2012**



## **2.- ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO PARA 2012**

Tal y como se ha señalado en la Introducción del presente informe, la normativa española ha consagrado el principio de igualdad de trato. Por ello, al igual que en los Presupuestos Generales del Estado de los tres ejercicios anteriores, se ha procedido a elaborar un informe por razón de Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La Orden EHA/1333/2011, de 19 de mayo, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2012 establece en su artículo 7 apartado 9 con relación al informe de impacto de Género que:

*Los departamentos ministeriales remitirán a la Secretaría General de Presupuestos y Gastos un informe analizando el impacto de género de sus programas de gasto, en los términos que se establezcan al efecto por la citada Secretaría General.*

*La Asesoría Jurídica de dicha Secretaría General solicitará informe a la Dirección General de Presupuestos del Ministerio de Economía y Hacienda y a la Secretaría General Técnica del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, que habrán de remitir las observaciones que en su caso procedan en el plazo máximo de 15 días. Si transcurrido este plazo dichos Centros Directivos no han formulado observaciones se considerará adecuada la documentación original remitida por los Ministerios.*

*Dichos informes constituirán la base para la formulación por parte de la Secretaría General de Presupuestos y Gastos del Informe de Impacto de Género, a cuyos efectos se constituirá un grupo de trabajo integrado por representantes del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, de la Secretaría General de Presupuestos y Gastos y de la Dirección General de Presupuestos para conformar la redacción final del Informe del Impacto de Género que acompañará al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado”.*

La Orden Ministerial de elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2012 establece las siguientes líneas básicas en las que se enmarca la elaboración del presente informe:

- Los Departamentos Ministeriales elaborarán un informe analizando el impacto de género de sus programas de gasto.
- Está documentación se remite a la Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos (anterior Secretaria General de Presupuestos y Gastos) al objeto de

que, conjuntamente con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se proceda a su valoración.

- Se constituye un grupo de trabajo integrado por representantes de los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas y del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que, a partir de la documentación recibida de los Departamentos Ministeriales elaborará el informe de impacto de género.

Por lo que respecta a la elaboración del Informe de impacto de Género que acompaña al Proyecto de los Presupuestos Generales del Estado para 2012, hay que partir del hecho de que este ejercicio presenta una singularidad en el proceso de su elaboración. El Real Decreto 1329/2011, de 26 de septiembre, de disolución del Congreso de los Diputados y del Senado y de convocatoria de elecciones, acordó la disolución de ambas cámaras y la convocatoria de elecciones generales el 20 de noviembre de 2011. Como consecuencia del mismo, en diciembre de 2011, no se aprobó la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, considerándose, conforme al artículo 134.4 de la Constitución Española prorrogados los Presupuestos del ejercicio anterior.

Por tanto, el informe de impacto de género está adaptado a la nueva estructura de los Departamentos Ministeriales aprobada por Real Decreto 1823/2011, de 21 de diciembre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.

Tal y como se ha indicado anteriormente, el presente informe es el resultado del análisis de impacto de género que tienen todos los programas de gasto de los distintos Departamentos Ministeriales. El amplio alcance del mismo determina el grado de dificultad de su elaboración, al que se añade el escaso margen temporal en el que debe de ser realizado. Esta situación se solventa, en la práctica, gracias a la estrecha colaboración con los especialistas en igualdad, tanto a nivel de:

- Departamento ministerial, ya que los análisis son realizados conjuntamente por las Oficinas presupuestarias y las Unidades de Igualdad de cada uno de los Ministerios.
- Grupo de Trabajo: formado por representantes del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, y del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, especialistas en igualdad y presupuestarios respectivamente.

Concluyendo, en este ejercicio, como en los tres anteriores, para la elaboración del Informe de Impacto de Género, se ha contado con la inestimable colaboración de todos los Departamentos Ministeriales que han facilitado la información de base,

elaborada con las instrucciones del grupo de trabajo, que finalmente ha realizado el informe que se presenta.





### **3.- DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN**



### 3.- DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN.

En este apartado se trata de realizar un diagnóstico general de partida sobre la situación de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres que existe en el contexto social sobre el que inciden los distintos programas presupuestarios. La descripción de la situación se realiza a través de indicadores concretos y coherentes con los objetivos de las políticas de igualdad que se han identificado a partir de la legislación específica.

#### I. EDUCACIÓN.

Dado que los porcentajes de matriculación en la enseñanza obligatoria, entre chicos y chicas, son muy parecidos y, en todo caso, correlativos con la proporción de ambos en la población general, vamos a centrar nuestro análisis en la enseñanza no obligatoria y, de manera particular en el ámbito universitario, donde, como podemos apreciar en el cuadro que aparece a continuación, el porcentaje global de mujeres matriculadas es superior al de hombres. En el curso 2009-2010, último del que disponemos de datos, el 53,53% del alumnado matriculado eran mujeres. Un porcentaje que, sin embargo, puede resultar un tanto engañoso, puesto que, si atendemos al tipo de titulación, comprobamos una gran diversidad. Así, en las carreras técnicas el porcentaje desciende hasta un 26,76%, mientras que en otro tipo de titulaciones, como en ciencias de la salud, se eleva hasta superar el 72,40%.

En relación con el curso precedente, los porcentajes de participación de mujeres se han reducido ligeramente, ya que, para el conjunto de titulaciones, era del 54,57%.

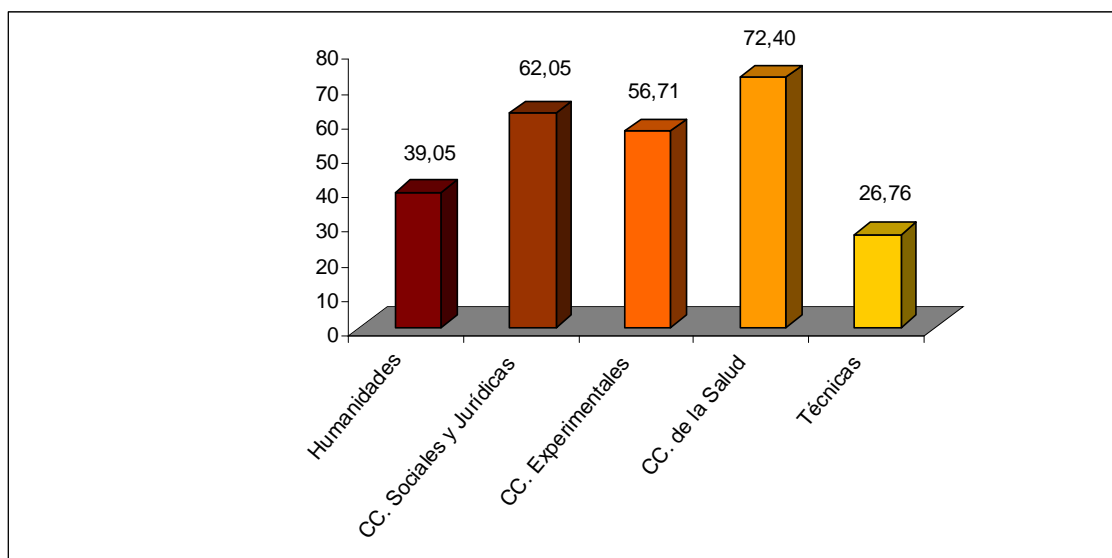
Tabla 1: Alumnado universitario matriculado, según rama de titulación. Curso 2009-2010

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
<b>Todas las titulaciones</b>	<b>1.194.457</b>	<b>639.370</b>	<b>555.087</b>	<b>53,53</b>
Humanidades	101.474	39.622	61.852	39,05
CC. Sociales y Jurídicas	602.882	374.078	228.804	62,05
CC. Experimentales	69.872	39.622	30.250	56,71
CC. de la Salud	111.748	80.903	30.845	72,40
Técnicas	308.481	82.543	225.938	26,76

FUENTE: Estadística de la Enseñanza Superior en España. INE

Nota: En los datos no se encuentran incluidas las titulaciones dobles

Gráfico 1: Porcentaje de alumnas universitarias matriculadas, según rama de titulación. Curso 2009-2010.



Si, en lugar de analizar lo que ocurre con el alumnado, hacemos lo propio con el profesorado, comprobamos como, globalmente, el porcentaje de mujeres era, en el curso 2008-2009, muy superior al de hombres, exactamente el 68,17%. No obstante, los datos de la Encuesta de la Enseñanza en España elaborada por el MEC, correspondientes al curso 2009-2010, aún no habían sido publicados a la fecha de elaboración de esta memoria.

Sí han sido publicados, en cambio, los datos correspondientes a la Estadística de la Enseñanza Universitaria en España, correspondientes al pasado curso. Según estos datos, las mujeres representan un 37,57% del conjunto del profesorado perteneciente a los centros propios de las Universidades Públicas. Un porcentaje que, cuando nos referimos al conjunto de los/as catedráticos/as de universidad, aún se reduce más, hasta quedarse en un 16,6%. A pesar de ello, podemos constatar un cierto incremento respecto del curso anterior, cuando era tan sólo de un 15,36%.

Tabla 2: Profesorado de los centros propios de las Universidades Públicas.

Curso 2009-2010.	Ambos sexos	% Mujeres
	<b>TOTAL</b>	<b>105245</b>
Catedráticos de Universidad	9696	16,60
Catedráticos de Escuela Universitaria	1573	30,32
Titulares de Universidad	30554	38,26
Titulares de Escuela Universitaria	8391	41,81
Asociados	23025	32,48
Asociados CC. de la salud	6674	38,37
Ayudantes	2452	47,51
Ayudantes Doctores	2595	49,94
Colaboradores	3491	45,52
Contratados Doctores	6373	49,03
Eméritos	541	22,74
Maestros de taller	50	10,00
Profesores visitantes	781	49,17
Personal investigador	4583	49,95
Otros y no consta	4466	50,16

Fuente: INE. Estadística de la Enseñanza Universitaria en España

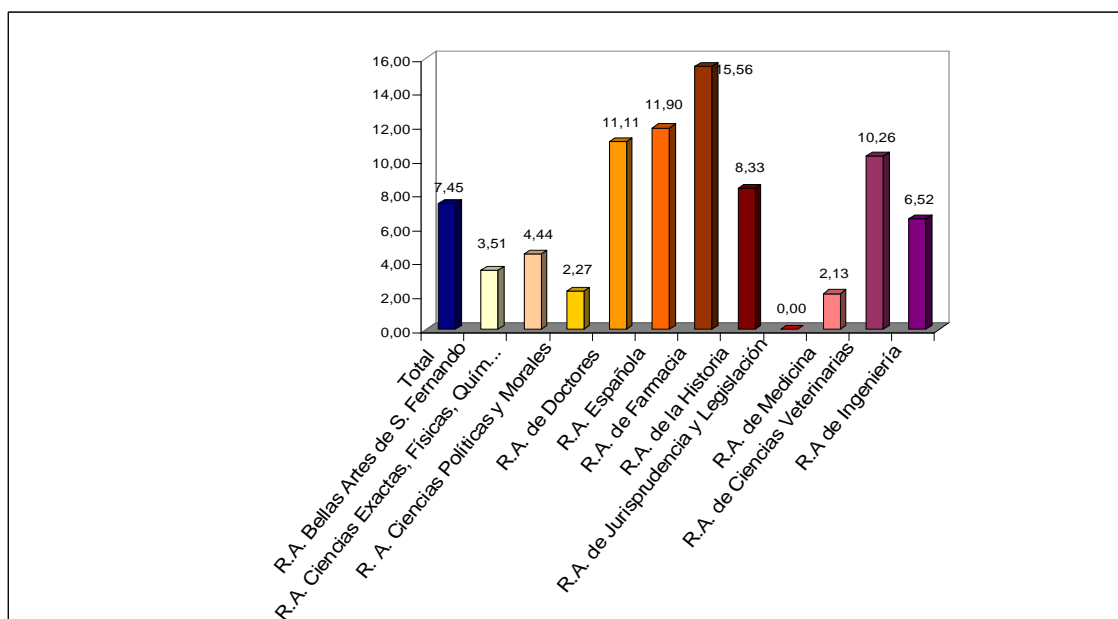
## II. CREACIÓN Y PRODUCCIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA

En el ámbito de la creación y producción cultural y artística, las mujeres tienen una escasa representación que aún es menor en el caso de los puestos de responsabilidad vinculados a este campo. Así, si analizamos el conjunto de académicos/as numerarios/as de las Reales Academias, comprobamos como, en 2011, el porcentaje de mujeres se sitúa en el 7.45%, lo cual, a pesar de todo, constituye un cierto avance respecto del año anterior, cuando tan sólo suponían un 6%.

Tabla 3: Participación en las Reales Academias. Académicas Numerarias. 2011

Académicas/os	Ambos Sexos	Mujeres	% Mujeres
<b>Total</b>	<b>550</b>	<b>41</b>	<b>7,45</b>
R.A. Bellas Artes de S. Fernando	57	2	3,51
R.A. Ciencias Exactas, Físicas, Químicas y Naturales	45	2	4,44
R. A. Ciencias Políticas y Morales	44	1	2,27
R.A. de Doctores	117	13	11,11
R.A. Española	42	5	11,90
R.A. de Farmacia	45	7	15,56
R.A. de la Historia	36	3	8,33
R.A. de Jurisprudencia y Legislación	32	0	0,00
R.A. de Medicina	47	1	2,13
R.A. de Ciencias Veterinarias	39	4	10,26
R.A de Ingeniería	46	3	6,52

Gráfico 2: Porcentaje de Académicas Numerarias, según Real Academia. 2011



A la hora de analizar los reconocimientos otorgados a personas que desarrollan su labor en el ámbito de la cultura, el arte o, incluso, la ciencia vemos como, cuando comprobamos lo ocurrido en los premios que en 2010 concedieron los distintos Departamentos ministeriales, el porcentaje de mujeres es bastante paritario, el 47,63%, lo cual supone un importante incremento respecto del año anterior, cuando apenas suponían un 34%. Sin embargo, cuando analizamos la dotación presupuestaria de tales premios, vemos como las mujeres representan tan solo el 33,12%, lo cual indica que los premios con mayor dotación económica y, previsiblemente, con mayor prestigio, van a parar, mayoritariamente, en manos masculinas.

Tabla 4: Distribución por sexo de las personas premiadas, según departamento ministerial concedente y cuantía económica concedida (2010).

	Perceptores/as		Dotación económica	
	Ambos sexos	% Mujeres	Total Dotación	%Dotación Mujeres
<b>Total Premiados</b>	<b>634</b>	<b>47,63</b>	<b>3.701.700</b>	<b>33,12</b>
Ministerio de Medio Ambiente y del Medio Rural y Marino	8	25,00	70.000	0
Ministerio de Asuntos Exteriores	2	50,00	24.000	75,00
Ministerio de Cultura	38	36,84	820.000	41,77
Ministerio de Ciencia e Innovación	6	16,67	530.000	18,87
Ministerio de Defensa	35	31,43	104.500	19,14
Ministerio de Educación	389	53,98	1.420.000	32,93
Ministerio de Fomento	1	0	33.000	0,00
Ministerio de Igualdad	56	44,64	132.000	53,41
Ministerio de Industria, Turismo y Comercio	1	0	0	0
Ministerio de Interior	1	0	3.000	0
Ministerio de la Presidencia	10	40,00	27.500	9,09
Ministerio de Sanidad y Consumo	10	40,00	28.000	61,90
Ministerio de Trabajo e Inmigración	60	41,67	346.800	36,08
Ministerio de la Vivienda	11	18,18	60.000	0
<b>Cortes Generales</b>	<b>6</b>	<b>50,00</b>	<b>102.900</b>	<b>60,82</b>

Fuente: Elaboración propia Instituto de la Mujer  
 Nota: Los datos se refieren al año en que se publica la resolución (2010).

### III. SALUD

Según datos del INE, la esperanza de vida en España es, actualmente, de 84 ,69 años para las mujeres y de 78,9 años para los hombres, existiendo, por tanto, una diferencia de 6 años entre ambos sexos. Esta diferencia se ha venido recortando ligeramente en los últimos 15 años (1995-2010, como consecuencia de una mayor progresión en la esperanza de vida masculina que en la femenina. Así, la esperanza de vida masculina se ha incrementado, en este período, en 4 .4 años, mientras que la femenina lo ha hecho en 3 .2 años.

Tabla 5: Esperanza de vida al nacer.

Año	Mujeres	Hombres	Diferencia
1900	35,7	33,9	1,9
1950	64,3	59,8	4,5
1975	76,2	70,4	5,8
1980	78,6	72,5	6,1
1985	79,7	73,3	6,4
1990	80,5	73,4	7,1
1995	81,7	74,5	7,2
2000	82,7	75,9	6,8
2005	83,5	77,0	6,5
2006	84,2	77,7	6,4
2007	84,1	77,8	6,3
2008	84,3	78,2	6,1
2009	84,6	78,5	6,1
2010	84,9	78,9	6,0

*FUENTE: INE. Indicadores Demográficos Básicos  
 (\*) A partir del año 2001, los cálculos se han realizado con cifras de poblaciones proyectadas y, por tanto, susceptibles de ser revisadas. Se han calculado con las cifras de defunciones de dos años, el de referencia y el siguiente.*

En relación con el consumo de drogas, la Encuesta Domiciliaria sobre alcohol y drogas en España, 2009 de la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas muestra como todavía sigue existiendo un perfil diferencial entre el consumo de drogas por parte de mujeres y de hombres, a pesar de que, durante los últimos años, las diferencias se han acortado considerablemente.

En 2009 en España la extensión del uso de drogas en la población de 15-64 años fue bastante mayor en los hombres que en las mujeres, especialmente en el caso de las drogas de comercio ilegal, donde la prevalencia entre los hombres fue varias veces más elevada que en las mujeres. Refiriéndonos al consumo en el año 2009, destacan las diferencias en el uso de cannabis (14,8% en hombres y 6,2% en mujeres) y de cocaína en polvo (4,2% en hombres y 1% en mujeres).



En cuanto a las drogas de comercio legal, la prevalencia de consumo es también mayor entre los hombres. Por ejemplo, la prevalencia de consumo de alcohol a lo largo del 2009 fue de 84,4% en hombres y de 72,7% en mujeres, y la de tabaco de 48,4% y 37%, respectivamente, en la población de 15-64 años.

Los hipnosedantes constituyen la única droga que es consumida en un mayor porcentaje por mujeres que por hombres. Un 9,3% de las mujeres consumieron esta droga en 2009, mientras que entre los hombres, el porcentaje se redujo al 4,6%.

Tabla 6: Consumo de drogas en los últimos 12 meses (de 15 a 64 años). 2009.

	Mujeres	Hombres
Alcohol	72,7	84,4
Tabaco	37,0	48,4
Cannabis	6,2	14,8
Hipnosedantes	9,3	4,6
Cocaína	1,0	4,2
Éxtasis	0,3	1,4
Anfetaminas	0,3	1,0
Alucinógenos	0,2	0,7
Heroína	0,0	0,1

FUENTE: Observatorio Español sobre drogas.

Encuesta domiciliaria sobre alcohol y drogas en España. 2009

El perfil de mayor prevalencia masculina se mantiene cuando analizamos el consumo intensivo de alcohol. Definido el “blinde drinking” o “atracción” como el consumo de 5 o más bebidas alcohólicas (en el caso de los hombres) y 4 o más (en el de las mujeres) en un período no superior a 2 horas, comprobamos como el 28,4% de los jóvenes varones de 15 a 24 años lo han practicado, mientras que este porcentaje se reduce en el caso de sus coetáneas femeninas hasta el 17,9%. Con todo, comprobamos como, si analizamos los distintos grupos de edad, vemos que entre las jóvenes el incremento de este tipo de prácticas ha sido mucho mayor que entre los jóvenes.

Tabla 7. Consumo intensivo de alcohol (atracones o “binge drinking”) en los últimos 30 días. 2009

Edades	Mujeres	Hombres
15-24	17,9	28,4
25-34	11,9	29,0
35-44	6,8	18,5
45-54	5,3	15,8
55-64	1,9	11,0

FUENTE: Observatorio Español sobre drogas.

Encuesta domiciliaria sobre alcohol y drogas en España. 2009  
 (\*) Binge Drinking: ingesta de 5 o más bebidas alcohólicas (hombres)  
 y 4 o más (mujeres) en la misma ocasión (en el plazo de un par de horas)

En relación con el consumo de tabaco diario, se ve como éste sigue siendo mayoritariamente masculino, aunque, si analizamos lo que ocurre en los dos grupos de edad que aparecen en el cuadro que figura a continuación, vemos como la diferencia de 10 puntos existente entre hombres y mujeres de 35 a 64 años, se ha reducido, entre los y las jóvenes de 15 a 24 años hasta algo menos de 8 puntos. Más llamativo aún es el hecho de que los hombres jóvenes fumen menos que los de mayor edad mientras que el consumo entre las mujeres jóvenes se ha incrementado respecto de las más mayores.

Tabla 8. Tabla. Consumo de Tabaco diario. 2009

Edades	Mujeres	Hombres
15-24	28,0	35,9
35-64	26,7	36,4

FUENTE: Observatorio Español sobre drogas.

Encuesta domiciliaria sobre alcohol y drogas en España. 2009

#### IV. SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Según la Encuesta de Tecnologías de la Información en los Hogares, en 2010, de cada 100 hombres, 61,8 han utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses. Un porcentaje que entre las mujeres se reduce al 54,9%. Esta diferencia de casi 7 puntos porcentuales se reduce a 4 cuando analizamos a aquellas personas que han comprado en Internet en los últimos 3 meses (un 19,4% de los varones y un 15,4% de las mujeres). Las mujeres, según se aprecia en el cuadro, siguen utilizando menos los servicios de internet que los hombres.

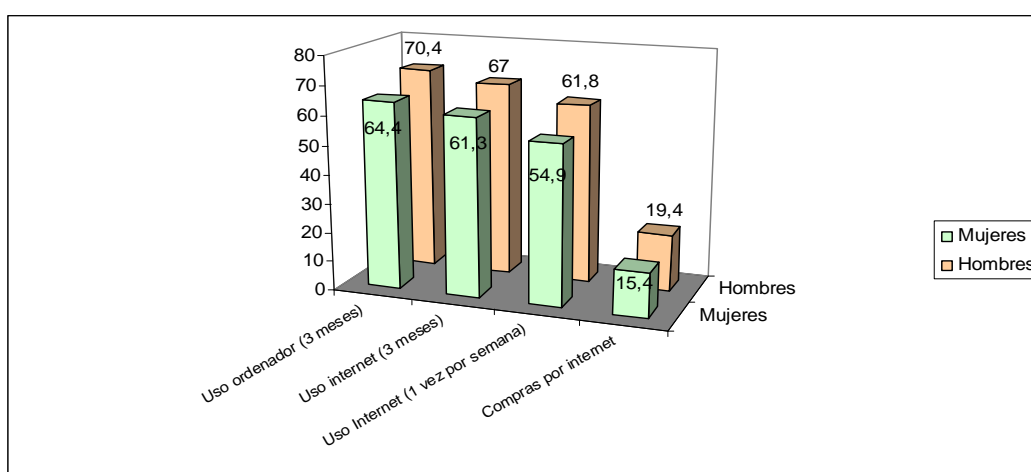
Por el contrario, el uso de la telefonía móvil no solo está ampliamente instalada en la población española (más del 92% de los españoles/as utilizan estos servicios) sino que no existen diferencias significativas en su uso entre ambos sexos.

Tabla 9: Uso de Nuevas Tecnologías. 2010.

	Hombres	Mujeres
Personas que han utilizado el ordenador en los últimos 3 meses	70,4	64,4
Personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses	67	61,3
Personas que han utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses	61,8	54,9
Personas que han comprado a través de Internet en los últimos 3 meses	19,4	15,4
Personas que usan teléfono móvil	92,3	92

Fuente: INE: Encuesta de Tecnologías de la Información en los Hogares

Gráfico 3: Uso de Nuevas Tecnologías. 2010



## V. DEPORTES

Según el avance de la última Encuesta de Empleo del Tiempo del INE, para el bienio 2009-2010, un 41,8% de los varones dedica algún tiempo diario a realizar deportes y actividades al aire libre. En concreto, la duración media diaria de este tipo de actividades es, en el caso de los hombres, de una hora y 57 minutos. El porcentaje de mujeres, sin embargo, es algo menor, el 35,1%, dedicando, asimismo, menos tiempo diario, 1 hora y 33 minutos.

Por edades, vemos como las mujeres practican menos deporte que los hombres en todos los grupos, si bien la diferencia entre los y las más jóvenes es mucho menor que la existente entre las personas de mayor edad.

Estos datos, además, muestran un descenso, tanto en el porcentaje de personas como en la duración media diaria, respecto de los valores ofrecidos por la anterior encuesta en el año 2003. Tanto hombres como mujeres realizan menos deporte y actividades al aire libre que en 2003.

Tabla 10: Personas que realizan actividades de deporte y al aire libre. 2009-2010.

	Total personas		Varones		Mujeres	
	%	Duración media diaria	%	Duración media diaria	%	Duración media diaria
<b>TOTAL</b>	<b>38,4</b>	<b>1:46</b>	<b>41,8</b>	<b>1:57</b>	<b>35,1</b>	<b>1:33</b>
<b>TIPO DE DÍA DE LA SEMANA</b>						
Lunes a jueves	37,2	1:41	41,1	1:52	33,4	1:29
Viernes a domingo	40,0	1:52	42,7	2:05	37,3	1:37
<b>EDAD</b>						
Menores de 25 años	39,5	1:54	43,5	1:59	35,3	1:47
De 25 a 44 años	29,9	1:36	31,8	1:46	28,0	1:26
De 45 a 64 años	40,8	1:43	43,2	1:56	38,5	1:30
65 ó más años	50,5	1:54	61,4	2:12	42,3	1:35

Fuente. INE. Encuesta de Empleo del tiempo. 2009-2010 (Avance de resultados)

## VI. DESARROLLO RURAL

Según datos de la EPA del IV Trimestre de 2011, el número de personas ocupadas en el sector de la agricultura, en España, era de 809.000. De ellas, el 26,02% eran mujeres. Un porcentaje muy inferior al 44,94% que, en el mismo trimestre, representaban la participación femenina sobre el conjunto de la población ocupada.

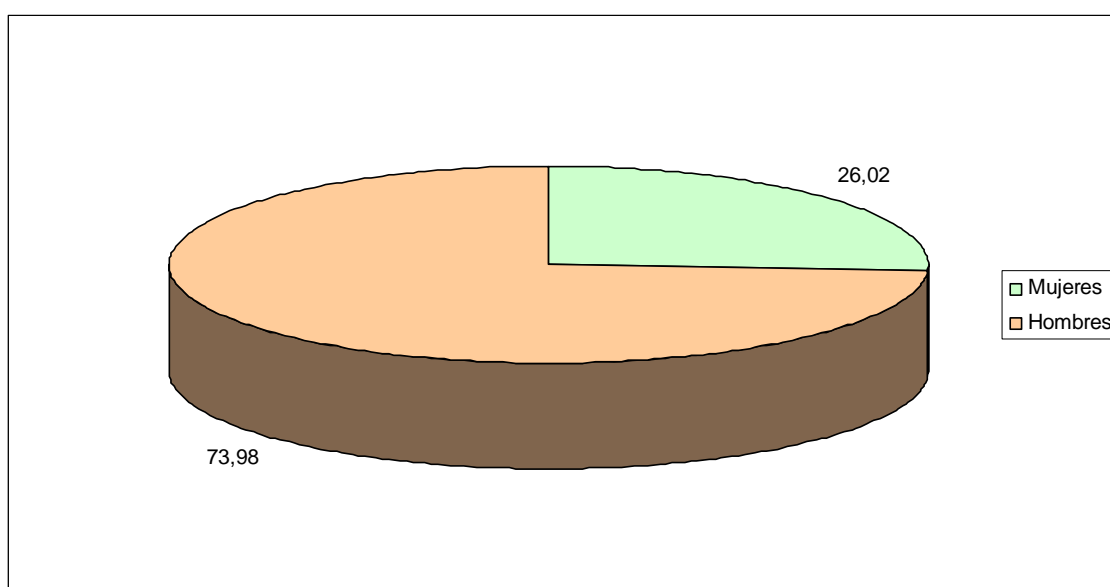
Tabla 11: Población ocupada por sector de actividad y sexo.

	Ambos sexos	% Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>17.808</b>	<b>44,94</b>
Agricultura	809	26,02
Industria	2.526	24,04
Construcción	1.277	7,61
Servicios	13.196	53,71

FUENTE: INE. Encuesta de población activa

\* Datos absolutos (en miles)

Gráfico 4: Porcentaje de ocupadas y ocupados en el sector agrícola.



## VII. POLÍTICA DE ORDENACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA

Las mujeres sufren mayores dificultades que los hombres para acceder a una vivienda digna y adecuada, por razones económicas y sociales, derivadas de cuestiones tales como la discriminación laboral, que se manifiesta en mayor precariedad y temporalidad, menores retribuciones por iguales tareas, más paro, dificultades para conciliar vida laboral y familiar, obstáculos en la promoción profesional, o dificultades derivadas de situaciones específicas, como es el caso de las familias monoparentales o la violencia de género.

De los 16.978.900 hogares que, según la *Encuesta de Condiciones de Vida*, existen en España en 2009, las mujeres figuran como personas responsables de la vivienda en un 39,10% de los casos. La tenencia de la vivienda en propiedad, en el caso de los varones, se produce en un 83,0% de los casos, mientras que, entre las mujeres, el

porcentaje es inferior en 2,2 puntos porcentuales (80,8%). Sólo en el caso de las viviendas de alquiler inferior al precio de mercado y en las de cesión gratuita, los porcentajes son superiores para las mujeres.

Tabla 12: Hogares por régimen de tenencia de la vivienda principal y sexo de la persona de referencia (porcentajes verticales).

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
<b>Total</b>	<b>16.978,9</b>	<b>10.339,7</b>	<b>6.639,2</b>
Propiedad	82,1	83	80,8
Alquiler a precio de mercado	8,5	8,5	8,5
Alquiler inferior al precio de mercado	3	2,4	3,9
Cesión gratuita	6,4	6,2	6,8

Fuente: INE. Encuesta de condiciones de vida. 2009

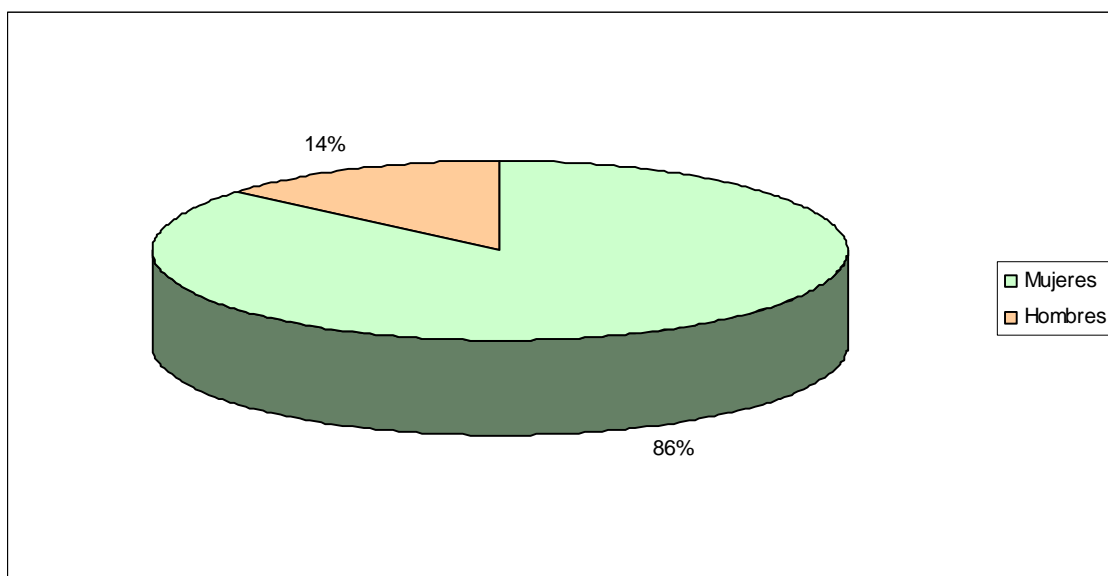
Como circunstancia específica, del total de 558.300 familias monoparentales que, en el primer trimestre de 2011 registraba la EPA, en un 86,37% de los casos, la persona de referencia es una mujer.

Tabla 13: Familias monoparentales según sexo y estado civil de la persona de referencia.

	Ambos sexos	% Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>558.300</b>	<b>86,37</b>
Casadas/os	59.600	75,67
Solteras/os	147.700	88,96
Viudas/os	55.800	76,52
Separadas/os	295.300	89,06

FUENTE: Encuesta de Población Activa, INE.

Gráfico 5: Familias monoparentales. Porcentajes por sexo.



### VIII. MERCADO LABORAL

Según datos de la Encuesta de Población Activa (INE), correspondientes al Cuarto trimestre de 2011, la tasa de actividad femenina era de 52,94%, 14,37 puntos porcentuales inferior a la de los varones. Paralelamente, la tasa de ocupación se situaba en el 40,58%, lo que supone 11,60 puntos porcentuales inferior. Por el contrario, la tasa de paro femenina, que suponía el 23,32%, era 0,86 puntos porcentuales superior a la masculina.

Tabla 14: Tasas de actividad, ocupación y paro. IV Trimestre 2011

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
TASA DE ACTIVIDAD	59,94	52,93	67,30
TASA DE OCUPACIÓN	46,24	40,58	52,18
TASA DE PARO	22,85	23,32	22,46

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

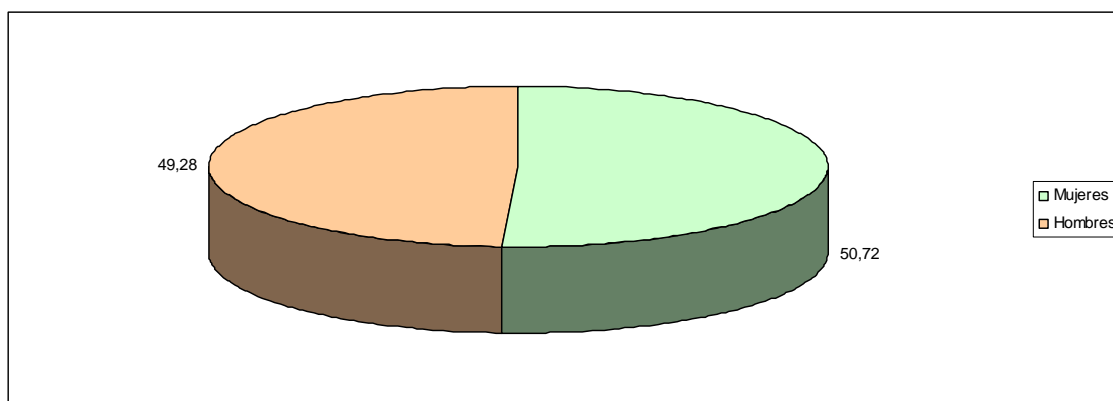
Complementariamente, los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, correspondientes al mes de julio del este año, nos muestran que de los más de 4.189.659 personas registradas como paradas, un 50,72% son mujeres.

Tabla 15: Paro registrado, según duración de la demanda. Mayo 2011

	Ambos sexos	% Mujeres
<b>Total Paradas/os</b>	<b>4.189.659</b>	<b>50,72</b>
<= 3	1.109.763	45,32
>3 <= 6	696.442	46,66
> 6 <= 9	521.282	49,61
>9 <= 12	315.065	49,08
> 12 <= 15	233.627	50,99
> 15 <= 18	215.606	50,99
> 18 <= 21	195.091	53,79
> 21 <= 24	145.027	52,35
> 24	757.756	62,55
<b>Paradas/os larga duración</b>		
<b>&gt;= 6 Meses</b>	<b>2.383.454</b>	<b>54,42</b>
<b>&gt;/= 12 Meses</b>	<b>1.547.107</b>	<b>57,13</b>

Fuente: INEM, Sistema Público de Empleo: Estad. de demandantes de empleo.

Gráfico 6: Distribución porcentual de paradas/os



Por otro lado, de los 14.417.200 contratos firmados en 2010, un 45,81%, de ellos lo fueron por mujeres. Este porcentaje difiere según el tipo de contrato, fundamentalmente cuando atendemos a la duración de la Jornada. Así, las mujeres representan un 38,85% de los contratos firmados a tiempo completo, mientras que este porcentaje se eleva hasta el 62,47% cuando se trata de contratos a tiempo parcial.



Tabla 16: Contratos registrados. 2010

		AMBOS SEXOS	% MUJERES
<b>TOTAL</b>		<b>14.417,2</b>	<b>45,81</b>
DURACIÓN DEL CONTRATO	INDEFINIDOS	1.228,2	45,73
	TEMPORALES	13.188,9	45,82
DURACIÓN DE LA JORNADA	TIEMPO COMPLETO	10.170,2	38,85
	TIEMPO PARCIAL	4.246,9	62,47

Fuente: MTI. Movimiento Laboral Registrado

## IX. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

En el año 2010, según datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 326.752 madres disfrutaron del permiso de maternidad, mientras que sólo 5.805 varones hicieron lo propio con la parte de este permiso cedida por las madres. Por el contrario, 275.637 hombres se acogieron al nuevo permiso exclusivo de paternidad, que entro en vigor dos años antes. Esto supone que en un 84.36% de los casos en que la madre ha disfrutado de permiso de maternidad, el padre ha hecho lo propio con el de paternidad.

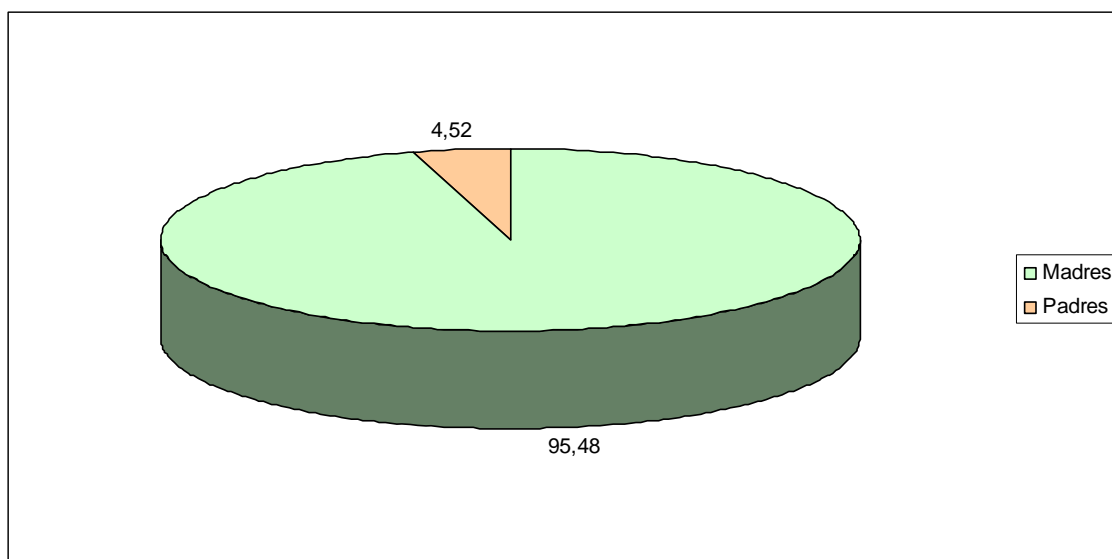
Tabla 17: Prestaciones de maternidad y paternidad. 2010

Prestaciones de maternidad		Prestaciones de paternidad
Percibidas por la madre	Percibidas por el padre	Percibidas por el padre
326.752	5.805	275.637

Fuente: Secretaría de Estado de la Seguridad Social

Según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, del total de 34.818 excedencias por cuidado de hijos/as, vigentes a 31 de diciembre de 2010, sólo un 4,52% correspondían a hombres.

Gráfico 7: Distribución porcentual de las excedencias por cuidado de hijos 2010.



## X. EMPLEO PÚBLICO

Según datos del Registro Central de Personal, en Julio de 2011, la Administración Pública Estatal estaba configurada por 592.534 personas, de las cuales el 30,42% eran mujeres.

Este personal supone el 22.03% de las 2.690.099 personas que trabajan al servicio de las diferentes Administraciones Públicas en nuestro país.

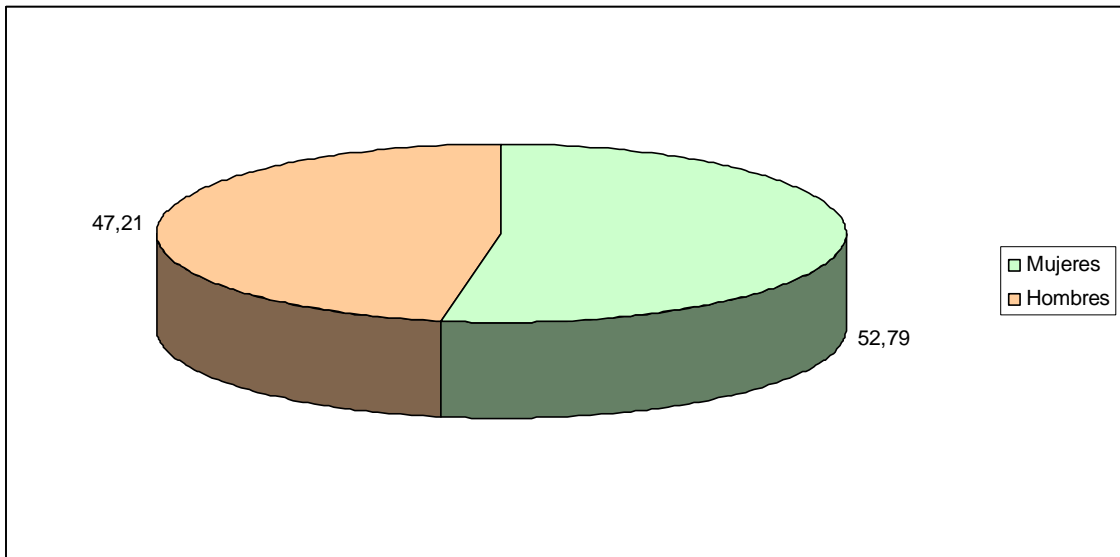
Tabla 18: Personal al servicio de las Administraciones Públicas, según clase de Administración. Julio 2011.

	Ambos sexos	Mujeres	%
<b>TOTAL ADMINISTRACIONES</b>	<b>2.690.099</b>	<b>1.420.068</b>	<b>52,79</b>
<b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL</b>	592.531	180.235	30,42
<b>COMUNIDADES AUTÓNOMAS</b>	1.347.835	894.361	66,36
<b>ADMINISTRACIÓN LOCAL</b>	646.627	301.231	46,58
<b>UNIVERSIDADES</b>	103.106	44.241	42,91

FUENTE: Registro Central de Personal. Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas

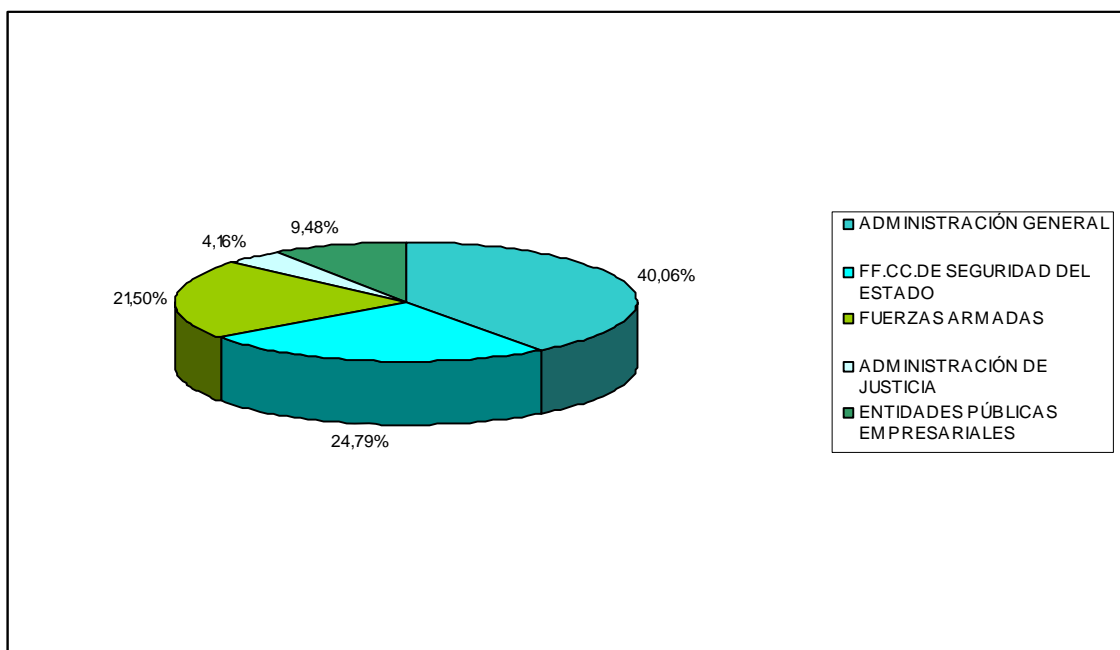
Nota. Los datos de la Admón Pública Estatal incluyen el personal de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, de las FFAA, la Administración de Justicia y las Entidades Públicas Empresariales.

Gráfico 8: Personal al servicio de las Administraciones Públicas. Julio 2011.



De las 592.531 personas que trabajan en la Administración Pública Estatal, el 40,06% lo hace en la Administración General, mientras que otro 24,79% lo hace en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y un 21,50% en las Fuerzas Armadas. Finalmente, un 4,16% trabaja al servicio de la Administración de Justicia y el 9,48% restante en las diversas Entidades Públicas Empresariales.

Gráfico 9: Efectivos en la Administración Pública Estatal. Julio 2011



El porcentaje de mujeres en estos colectivos es muy diferente. Así, frente al 30,42% global para el conjunto de la Administración Pública Estatal, las mujeres resultan mayoritarias, el 51,88%, en la Administración General y, más aún, en la Administración de Justicia, donde representan el 63,60%. Por el contrario, en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado su presencia es muy reducida, apenas un 8,80%. También es reducida, a pesar del incremento experimentado durante los últimos años, en las Fuerzas Armadas, 12,27%, y en las Entidades Públicas Empresariales, 22,83%.

Dentro del colectivo del personal al servicio de los diversos Ministerios y sus Organismos Autónomos, el porcentaje de mujeres es del 51,82%.

El porcentaje mayor, a pesar de que en términos absolutos su número no es muy elevado, se da en el caso de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, donde las mujeres constituyen el 75,33%.

Tabla 19: Personal al servicio de las Administraciones Públicas. Julio 2011.

	Ambos sexos	% Mujeres
<b>TOTAL ADMON. PÚBLICA ESTATAL</b>	<b>592.531</b>	<b>30,42</b>
<b>ADMINISTRACIÓN GENERAL</b>	<b>237.394</b>	<b>51,88</b>
Ministerios, OO.AA y áreas vinculadas	219.003	51,82
<i>Ministerios y OO.AA.</i>	128.352	52,61
<i>Docencia no Universitaria</i>	7.296	72,66
<i>Centros Penitenciarios</i>	23.420	26,51
<i>Administración Seguridad Social</i>	29.823	61,62
<i>Patrimonio Nacional</i>	1.440	37,01
<i>Agencia Estatal Admon. Tributaria</i>	28.672	54,21
Agencias estatales	15.399	48,22
Instituciones Sanitarias S.S./Defensa	2.992	75,33
<b>FF.CC. DE SEGURIDAD DEL ESTADO</b>	<b>146.906</b>	<b>8,80</b>
Guardia Civil	80.415	6,32
Policía Nacional	66.491	11,80
<b>FUERZAS ARMADAS</b>	<b>127.421</b>	<b>12,27</b>
<b>ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA</b>	<b>24.666</b>	<b>63,60</b>
Magistrados y Jueces	6.416	52,84
Fiscales	3.080	62,31
Otro Personal	15.170	68,41
<b>ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES</b>	<b>56.144</b>	<b>22,83</b>

FUENTE: Registro Central de Personal. Boletín estadístico del personal al servicio de las AA.PP.

Si se centra el análisis en el conjunto de personal funcionario al servicio de la Administración Pública Estatal, y se comprueba lo que ocurre atendiendo al departamento ministerial de adscripción, se ve que el porcentaje global de mujeres, en este conjunto, del 53,32%, ofrece, de nuevo, perfiles muy diferentes.

Tabla 20: Personal funcionario al servicio de la Administración Pública Estatal, por Departamento ministerial. Julio 2011.

	Ambos sexos	% Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>153.678</b>	<b>53,32</b>
<b>ASUNTOS EXTERIORES Y COOP.</b>	2.527	<b>47,41</b>
<b>CIENCIA E INNOVACIÓN</b>	3.362	<b>53,00</b>
<b>CULTURA</b>	1.852	<b>69,71</b>
<b>DEFENSA</b>	5.870	<b>57,84</b>
<b>ECONOMÍA Y HACIENDA</b>	37.235	<b>56,40</b>
<b>EDUCACIÓN</b>	4.301	<b>60,36</b>
<b>FOMENTO</b>	4.179	<b>44,58</b>
<b>INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO</b>	3.352	<b>56,89</b>
<b>INTERIOR</b>	32.035	<b>36,28</b>
<b>JUSTICIA</b>	1.956	<b>61,15</b>
<b>MEDIO AMBIENTE Y M. RURAL Y MARINO</b>	5.009	<b>51,19</b>
<b>POLÍTICA TERRITORIAL Y ADMÓN. PBCA.</b>	8.281	<b>60,11</b>
<b>PRESIDENCIA</b>	1.293	<b>56,69</b>
<b>SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD</b>	2.661	<b>70,31</b>
<b>TRABAJO E INMIGRACIÓN</b>	39.765	<b>60,22</b>

*FUENTE: Registro Central de Personal. Boletín estadístico del personal al servicio de las AA.PP.*

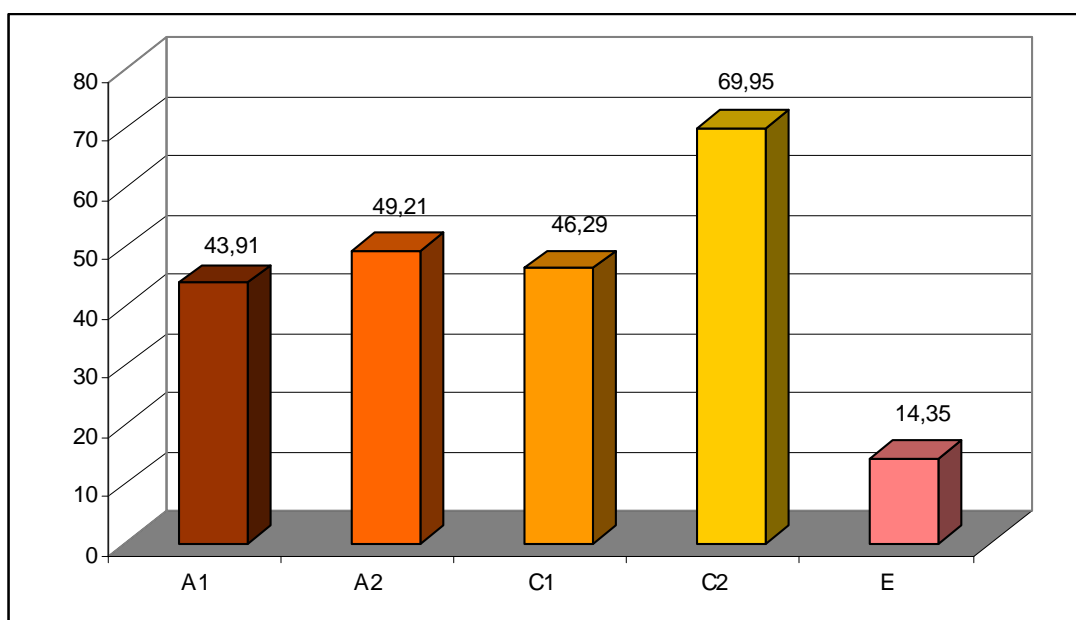
El análisis del personal funcionario, con exclusión del docente no universitario, atendiendo al grupo de pertenencia, basado en la titulación exigida, muestra, según los datos de Julio de 2011, que el único grupo donde se da presencia femenina mayoritaria es el "C2", aquél para el que se requiere el Graduado Escolar. Por el contrario, la participación menor se da entre el grupo "A1", 43,91%, aquél que requiere titulación superior, y el "E", 14,35%, para el que se precisa, tan sólo, certificado de escolaridad y que, habitualmente, está vinculado con "oficios".

Tabla 21: Personal funcionario, según grupo de pertenencia. Julio 2011.

	Ambos sexos	% Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>150.713</b>	<b>53,22</b>
<b>A1</b>	20.701	43,91
<b>A2</b>	26.164	49,21
<b>C1</b>	59.706	46,29
<b>C2</b>	43.661	69,95
<b>E</b>	481	14,35

FUENTE: Registro Central de Personal.  
Boletín estadístico del personal al servicio de las AA.PP.

Gráfico 10: Porcentaje de funcionarias, según grupo de pertenencia. Julio 2011.



A través de los datos publicados en el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, se puede comprobar lo que ocurre dentro de cada uno de estos grupos, atendiendo al nivel de Complemento de Destino. Así, en el Grupo A1, se encuentra que a medida que se acerca al nivel superior, el 30, el porcentaje de mujeres va disminuyendo. Frente al porcentaje global en este grupo que, como se ha visto, es del 43,91%, en el nivel 30 tan sólo alcanza el 33,86%, mientras que en el 29 es del 37,07% y en el 28 del 40,59%.

Tabla 22: Personal funcionario, según grupo de pertenencia y nivel de complemento de destino. Julio 2011.

		Ambos sexos		Mujeres				Ambos sexos		Mujeres	
				%						%	
<b>TOTAL</b>		<b>150.713</b>		<b>53,22</b>							
<b>10</b>		0	0			<b>21</b>	1.467	34,36			
<b>11</b>		0	0			<b>22</b>	14.390	51,23			
<b>12</b>		12	41,67			<b>23</b>	1.368	44,23			
<b>13</b>		366	17,49			<b>24</b>	11.410	52,38			
<b>14</b>		8.748	63,11			<b>25</b>	946	39,75			
<b>15</b>		23.135	46,24			<b>26</b>	14.025	49,43			
<b>16</b>		8.333	64,51			<b>27</b>	1.325	46,57			
<b>17</b>		22.014	57,52			<b>28</b>	6.655	40,59			
<b>18</b>		21.987	65,26			<b>29</b>	1.996	37,07			
<b>19</b>		1.186	10,46			<b>30</b>	2.147	33,86			
<b>20</b>		9.079	53,41			<b>OTROS</b>	124	13,71			

FUENTE: Registro Central de Personal. Boletín estadístico del personal al servicio de las AAPP

## XI. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

La mujer juega un papel clave en el ámbito del consumo. Los gastos medios por mujer, según la Encuesta de Presupuestos Familiares, 2009, ascienden a 11.940,29 euros al año, casi un 6% más que los hombres.

Tabla 23: Gasto medio por persona e Índice sobre la media del gasto medio.2009

	Gasto medio por persona	Índice sobre la media del gasto medio por persona	
		varones	mujeres
<b>Total</b>	<b>11.365,2</b>	<b>98,5</b>	<b>105,1</b>
Grupo 1. Alimentos y bebidas no alcohólicas	1.635,7	99,0	103,3
Grupo 2. Bebidas alcohólicas, tabaco y narcóticos	232,9	101,5	95,0
Grupo 3. Artículos de vestir y calzado	657,9	97,7	107,7
Grupo 4. Vivienda, agua, electricidad, gas y otros combustibles	3.345,2	95,4	115,5
Grupo 5. Mobiliario, equipamiento del hogar y gastos corrientes de conservación de la vivienda	572,4	95,1	116,5
Grupo 6. Salud	363,2	95,8	114,2
Grupo 7. Transportes	1.361,5	103,3	88,9
Grupo 8. Comunicaciones	356,3	97,1	109,6
Grupo 9. Ocio, espectáculos y cultura	771,7	100,7	97,8
Grupo 10. Enseñanza	106,0	101,5	95,1
Grupo 11. Hoteles, cafés y restaurantes	1.071,1	103,8	87,3
Grupo 12. Otros bienes y servicios	891,1	96,9	110,4

Fuente: INE: Encuesta de Presupuestos Familiares. 2009

Las mujeres gastan más que los hombres en todos los grupos de gasto salvo en “Bebidas alcohólicas, tabaco y narcóticos”, en “Transportes”, en “Ocio, espectáculos y cultura”, en “Enseñanza y en Hoteles, cafés y restaurantes”. El grupo en el que mayor es la diferencia entre mujeres y hombres es en el gasto dedicado a “Mobiliario, equipamiento del hogar y gastos corrientes de conservación de la vivienda”.

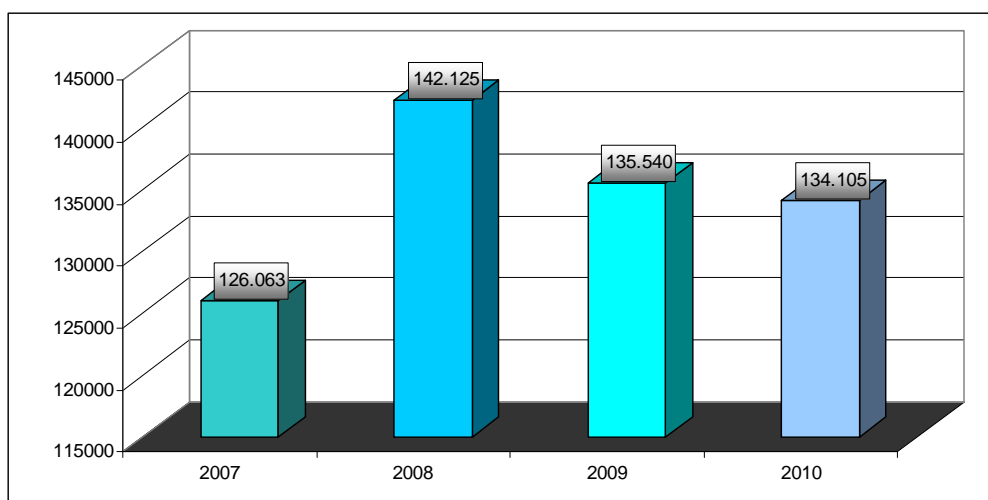
## XII. VIOLENCIA DE GÉNERO

De la última Macroencuesta, realizada en el ámbito de la Delegación del Gobierno para la violencia de género en 2011, se concluye que:

- El porcentaje de mujeres que señaló haber sufrido violencia de género alguna vez en la vida ha sido del 10,9% del total de entrevistadas, lo que equivale a más de 2.150.000 mujeres.
- De ellas, estarían en la actualidad en situación de maltrato casi 600.000 mujeres (el 3,0% del total de entrevistadas) y habrían salido de esa situación más de un 1.560.000 (el 7,9% del total de encuestadas).
- El maltrato lo padecen mujeres y lo ejercen hombres de todas las edades, clase social, situación laboral, tamaño del municipio en el que residen, nivel educativo, posicionamiento ideológico, creencias religiosas, etc., a pesar de la diferente magnitud de dicha manifestación.

Según datos de la Delegación del Gobierno para la violencia de género, a 30 de septiembre de 2011 habían llegado a los juzgados un total de 102.261 denuncias por violencia de género, de las cuales 73.057 han sido interpuestas por las víctimas y 29.204 por terceros.

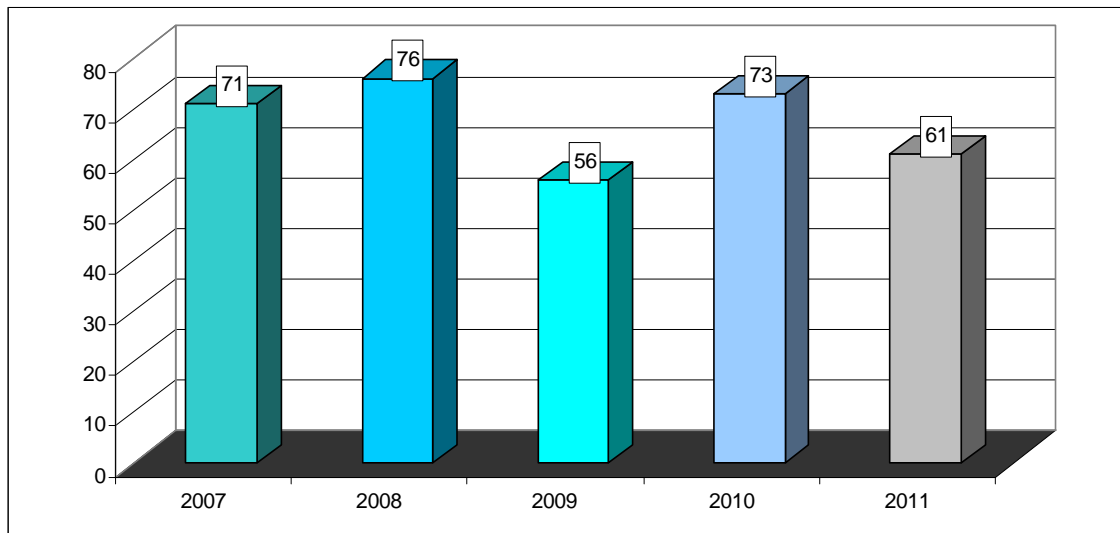
Gráfico 11. Denuncias recibidas en los Juzgados por violencia de género. 2007-2010





El número de víctimas mortales entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2011 ascendió a 606, 61 de ellas lo hicieron a lo largo del año 2011. Una cifra inferior a la del año anterior (73) y a la registrada en 2007 y 2008, aunque superior a la de 2009 (56).

Gráfico 12.- Víctimas mortales por violencia de género. 2007-2011





**4.- ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS  
PRESUPUESTARIOS DE GASTO**



#### **4.- ANÁLISIS DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS DE GASTO**

El presente apartado constituye el núcleo central de este informe y presenta, agrupados por secciones ministeriales, los análisis de impacto de género de los programas presupuestarios de gasto que han sido considerados con vinculación con los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, cada Centro directivo, encargado de la gestión de un programa, ha hecho el esfuerzo de identificar los objetivos generales del programa, tal y como aparecen definidos en los Presupuestos por objetivos, y vincularlos con los objetivos específicos que en materia de igualdad se contienen en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH 3/2007), y en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 (PEIO 2008-11), así como en otras leyes aplicables según el área de intervención .

En este punto, es necesario aclarar respecto del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades que, si bien su vigencia terminó el pasado 2011, se ha optado en el informe de este año por mantener las referencias al mismo ya que su inclusión permite, por una parte, conocer su grado de cumplimiento y por otra, sirve de ayuda para clasificar un programa como “con o sin” impacto de género.

#### **SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES**

141M: Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores  
143A: Cooperación para el Desarrollo  
144A: Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior

#### **SECCIÓN 13: MINISTERIO DE JUSTICIA**

111N: Dirección y Servicios Generales de Justicia  
111Q: Formación del Personal de la Administración de Justicia  
111R: Formación de la Carrera Fiscal  
112A: Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal  
113M: Registros vinculados con la Fe Pública  
135M: Protección de datos de carácter personal  
921S: Asesoramiento y defensa intereses del Estado

#### **SECCIÓN 14: MINISTERIO DE DEFENSA**

121M: Administración y Servicios Generales de la Defensa  
121N: Formación del personal de las Fuerzas Armadas  
464A: Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas

## **SECCIÓN 15: MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

222M: Prestaciones Económicas del Mutualismo Administrativo  
231G: Atención a la infancia y a las familias  
462N: Investigación y estudios estadísticos y económicos  
467G: Investigación y Desarrollo de la Sociedad de la Información  
921N: Dirección y Organización de la Administración Pública  
921O: Formación del Personal de las Administraciones Públicas  
921P: Administración Periférica del Estado  
921V: Evaluación de Políticas y Programas Públicos  
923M: Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Administraciones Públicas  
923N: Formación del personal de Economía y Hacienda  
931N: Política Presupuestaria  
931O: Política Tributaria  
942A: Cooperación Económica Local del Estado

## **SECCIÓN 16: MINISTERIO DE INTERIOR**

131M: Dirección y Servicios Generales de Seguridad y Protección Civil  
131N: Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado  
131P: Derecho de Asilo y Apátridas  
132A: Seguridad Ciudadana  
133A: Centros e Instituciones Penitenciarias  
133B: Trabajo, Formación y Asistencia a reclusos

## **SECCIÓN 17: MINISTERIO DE FOMENTO**

261N: Promoción Administrativa y Ayudas para la Rehabilitación y Acceso a Viviendas  
451N: Dirección y Servicios Generales de Fomento  
467G: Investigación y Desarrollo de la Sociedad de la Información  
495A: Desarrollo y Aplicación de la Información Geográfica Nacional

## **SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE**

144A: Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior  
321M: Dirección y servicios generales de la educación  
321N: Formación permanente del profesorado de educación  
322A: Educación Infantil y Primaria  
322B: Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas  
322C: Enseñanzas Universitarias  
322D: Educación Especial  
322E: Enseñanzas Artísticas  
322F: Educación en el Exterior  
322G: Educación Compensatoria  
322H: Educación Permanente y a Distancia no Universitaria  
322J: Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación  
322K: Deporte en Edad Escolar y en la Universidad  
323M: Becas y ayuda a estudiantes  
324M: Servicios complementarios de la enseñanza  
324N: Apoyo a otras actividades escolares  
331M: Dirección y Servicios Generales de Cultura  
332A: Archivos  
333A: Museos  
333B: Exposiciones  
334A: Promoción y cooperación cultural

334B: Promoción del libro y publicaciones culturales  
334C: Fomento de las Industrias Culturales  
335A: Música y Danza  
335B: Teatro  
335C: Cinematografía  
336A: Fomento y apoyo de las actividades deportivas  
463A: Investigación Científica  
466A: Investigación y Evaluación Educativa

## **SECCIÓN 19: EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

143A: Cooperación para el desarrollo  
231B: Acciones en favor de los emigrantes  
231H: Acciones en favor de los inmigrantes  
241A: Fomento de la inserción y estabilidad laboral  
241N: Desarrollo de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas  
251M: Prestaciones a los desempleados  
291A: Inspección y control de Seguridad y Protección Social  
291M: Dirección y Servicios Generales de Seguridad Social y Protección Social  
467G: Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información  
494M: Administración de las relaciones laborales y condiciones de trabajo  
912P: Asesoramiento del Gobierno en materia social, económica y laboral

## **SECCIÓN 20: MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO**

421M: Dirección y Servicios Generales de Industria y Energía  
422B: Desarrollo Industrial  
423M: Desarrollo alternativo de las comarcas mineras del carbón  
432A: Coordinación y promoción del turismo  
433M: Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa  
467I: Innovación tecnológica de las telecomunicaciones  
467C: Investigación y desarrollo tecnológico industrial  
467G: Innovación y desarrollo de la Sociedad de la Información

## **SECCIÓN 23: MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIOAMBIENTE**

414B: Desarrollo del Medio Rural  
414C: Programa de Desarrollo Rural Sostenible  
415B: Mejora de Estructuras y Mercados Pesqueros  
416A: Previsión de riesgos en las producciones agrarias y pesqueras  
451O: Dirección y Servicios Generales de Medio Ambiente

## **SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA**

912O: Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y Apoyo a la alta dirección  
462M: Investigación y estudios sociológicos y constitucionales

## **SECCIÓN 26: MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**

231A: Plan Nacional sobre Drogas  
231F: Otros Servicios Sociales del Estado  
231G: Atención a la Infancia y a las Familias  
232A: Promoción y Servicios a la Juventud

232B: Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres  
232C: Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género  
311M: Dirección y Servicios Generales de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad  
313A: Prestaciones y Farmacia  
313B: Salud pública, Sanidad Exterior y Calidad  
465A: Investigación Sanitaria  
492O: Protección y Promoción de los derechos de los consumidores y usuarios

## **SECCIÓN 27: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD**

143A: Cooperación para el desarrollo  
463A: Investigación científica  
463B: Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica  
465A: Investigación sanitaria  
467A: Astronomía y astrofísica  
467C: Investigación y desarrollo tecnológico-industrial  
467D: Investigación y experimentación agraria  
467E: Investigación oceanográfica y pesquera  
467F: Investigación geológico-minera y medioambiental  
467H: Investigación energética, medioambiental y tecnológica  
493M: Dirección, control y gestión de seguros  
923C: Elaboración y difusión estadística  
923P: Relaciones con los Organismos financieros multilaterales  
931M: Previsión y Política Económica



## **SECCIÓN 12: MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN**

**141M** Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores

**143A** Cooperación para el Desarrollo

**144A** Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior



**PROGRAMA 141M:** Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores  
**CENTRO GESTOR:** Oficina de Información Diplomática

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Dirección, coordinación institucional, apoyo técnico a la política exterior, gestión de recursos, recepción y difusión de información y formación del personal. Entre los contenidos de este Programa figura, expresamente, el referido a la “elaboración de información relacionada con España y su política exterior para su difusión en el ámbito nacional e internacional”.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	11, 16, 28	Incorporar la consideración del principio de igualdad en el diseño y ejecución de programas públicos en el ámbito de la sociedad de la información.
	11, 37	Incorporación de contenidos de igualdad en la programación de medios de comunicación de titularidad pública.
PEIO 2008-2011	Eje 8. Objetivo 2	Contribuir a la difusión de imágenes no sexistas en los medios de comunicación y la publicidad.
	Eje 8. Objetivo 4	Vigilar que los medios de titularidad pública persigan en su programación los objetivos incluidos en el artículo 37 de la LOIEMH.

Identificación de realizaciones previstas

- La edición de la Revista Miradas al Exterior contiene reportajes y entrevistas relacionados con la política exterior española. En estos contenidos se mantiene una constante línea de impulso a las cuestiones de género, a la igualdad entre hombres y mujeres y al valor de la mujer.
- El programa de radio que la Oficina de Información Diplomática prepara para Radio Nacional de España y Radio Cinco, otorga un máximo peso a las mujeres, con entrevistas y reportajes que destacan su presencia y su trabajo en los temas de actualidad internacional.
- A través de la página Web del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (MAEC), así como a través de comunicados y notas de prensa, se difunden todas las iniciativas y medidas tomadas por el Gobierno que tienen un enfoque de género y que están dirigidas a garantizar una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Las campañas de publicidad que, dentro del Plan de Publicidad y Comunicación Institucional de la Administración General del Estado, desarrolla la Oficina de Información Diplomática (OID), se refieren a la atención que el ciudadano puede recibir en las Embajadas y Consulados y reflejan una tendencia no discriminatoria.

## **Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las posibles desigualdades de género previas que puedan existir en el contexto de intervención del Programa 141 M, son las que se puedan producir en el tratamiento de la información sobre política exterior en los medios de comunicación.

En ese sentido, la OID cumple un papel como agente de información (emite comunicados y notas de prensa, publica revistas, participa en programas de radio y lanza campañas de publicidad), y lo hace teniendo en cuenta que la posibilidad de caer en desigualdades de género en el tratamiento de la información es relativamente alta si no se realizan esfuerzos concretos dirigidos a evitarlas. Teniendo en cuenta lo anterior, dicho centro directivo realiza un consciente tratamiento de los temas desde el punto de vista de la igualdad de género, y lo hace tanto en las informaciones que se tratan en el Servicio de Teletipos, como en los comunicados y notas de prensa y en la preparación del programa de radio.

### Previsión de resultados

Todas las funciones informativas que se realizan por parte de la Oficina de Información Diplomática reflejan un enfoque de género y están dirigidas a garantizar una mayor igualdad entre hombres y mujeres.

Esto se plasma en los comunicados de prensa, en los contenidos de la revista Miradas al Exterior y en el tratamiento de la información relativa a la Política Exterior de España.

Así mismo, en su labor informativa y de portavoz oficial del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, indicando la postura del Gobierno en materia internacional, y en sus cometidos relacionados con la imagen institucional de Ministerio y su proyección sobre la opinión pública nacional e internacional, dicha Oficina cuida el tratamiento de los temas desde el punto de vista de la igualdad de género.

## **C) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 143A:** Cooperación para el Desarrollo

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)

## **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Mediante este Programa se financian las actuaciones enmarcadas en la política española de cooperación internacional para el desarrollo, cuya finalidad última es la promoción del desarrollo y la erradicación de la pobreza. Este Programa está claramente enmarcada en el Plan Director 2009-2012, en la Estrategia de "Género en Desarrollo" (GED) de la Cooperación Española y en el Plan de Actuación Sectorial de Género de la AECID y tiene como finalidad, desde la perspectiva de género, alcanzar el pleno ejercicio de los derechos humanos y de ciudadanía de las mujeres mediante el empoderamiento como mecanismo para superar la pobreza, la brecha de desigualdad y la discriminación que padecen las mujeres en sus relaciones de género.

## Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

### Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 32.1	Incluir el principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento prioritario en las medidas concretas para el seguimiento y evaluación de logros en la cooperación española al desarrollo.
PEIO 2008-2011	Eje 11 Objetivos 1 y 2	1.3 Consolidar la imagen internacional de España como país líder en el desarrollo de las políticas de igualdad. 2 Promover y reforzar la integración del enfoque de género en el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres en la política de cooperación para el desarrollo española, como forma de contribuir a la plena ciudadanía de las mujeres como requisito para el desarrollo y la paz.

### Identificación de realizaciones previstas

De acuerdo con lo indicado en el apartado anterior, este Programa se vincula directamente con lo recogido en el artículo 32 (“Política española de cooperación para el desarrollo”) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que dispone que todas las políticas y la planificación estratégica en materia de Cooperación al Desarrollo incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento esencial en su agenda de prioridades y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos.

La política exterior de cooperación constituye, además, uno de los doce ejes prioritarios identificados en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (Eje 11), en concreto, en relación con los objetivos 1 (Garantizar la aplicación de la transversalidad de género y la igualdad entre hombres y mujeres en la política exterior española), 2 (Promover y reforzar la integración del enfoque de género en el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres en la política de cooperación al desarrollo española y contribuir a la plena ciudadanía de las mujeres como requisito para el desarrollo y la paz) y 3 (Garantizar la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas sobre migraciones y desarrollo).

El objetivo general de este programa desde la perspectiva de género, mencionado en el apartado A, se traduce en cuatro objetivos específicos:

OE1: El pleno ejercicio de los derechos económicos de las mujeres.

OE2: El fortalecimiento de los procesos de cambio hacia la igualdad que garanticen el pleno ejercicio de los derechos sociales, civiles y políticos de las mujeres y las niñas, dando especial prioridad a la erradicación de la violencia de género y a la construcción de la paz.

OE3: Los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres como parte integrante de los derechos humanos.

OE4: El respeto a la diversidad cultural y a otro tipo de diversidades, desde el enfoque GED, de las mujeres y de las niñas.

La política de cooperación para el desarrollo se comprometió a alcanzar, en el marco del Eje 11 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, un presupuesto asignado a género y a salud sexual y reproductiva del 11% del total de la AOD para 2010, con la proyección de alcanzar el 15% en 2015.

Actuaciones para el Presupuesto 2012:

- El Fondo para la Promoción del Desarrollo (FONPRODE), siendo uno de los instrumentos principales que se empleará durante el 2012.
- Marcos de Asociación Estratégicos con Organismos Internacionales, tales como ONU-Mujeres y el UNFPA (Fondo de Naciones Unidas para las Poblaciones).
- Vía bilateral: se mantendrán los instrumentos más tradicionales como son las convocatorias de proyectos, convenios de ONGD y las subvenciones del Estado para proyectos de género.

A continuación se describen las principales acciones que la AECID está desarrollando en este ámbito en las áreas de las siguientes Unidades:

### ***DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN CON ÁFRICA, ASIA Y EUROPA ORIENTALº***

#### Programas Regionales:

- El Fondo España-NEPAD (Nueva Alianza para el Desarrollo de África) para el empoderamiento de las mujeres africanas. Fruto de los compromisos surgidos de los Encuentros de Mujeres Africanas y Españolas por un Mundo Mejor, creado para el desarrollo de acciones dirigidas al empoderamiento de la mujer africana y la mejora de su situación en todos los ámbitos, con objeto de promover la igualdad de género, el aumento de las capacidades y de la autonomía de las mujeres.
- El Fondo España-ONU Mujeres para la igualdad de género, creado en el 2008. En su primera convocatoria (julio 2009), se apoyaron 40 programas en 35 países. En enero de 2012 concluyó el proceso de selección de propuestas de la segunda convocatoria para la región de la primavera árabe. Se aprobaron 15 propuestas, 9 sobre political empowerment y 6 sobre economic empowerment). El Fondo Migración y Desarrollo España-CEDEAO, creado también a raíz de los Encuentros de Mujeres Españolas y Africanas, que pretende reforzar el vínculo entre el fenómeno migratorio y el desarrollo, y que incluye entre sus líneas de acción el componente de género en las políticas migratorias de África Occidental y el apoyo a las estructuras de empoderamiento de la mujer, tanto a nivel nacional como regional. La Red de Mujeres Españolas y Africanas por un Mundo Mejor. Esta iniciativa es fruto de los compromisos del Encuentro de Mujeres celebrado en Madrid (2007), y sirve como estructura de coordinación y foro de diálogo entre actores españoles y africanos que trabajan en materia de género y desarrollo en el continente. El objetivo primordial de la Red es contribuir al empoderamiento de las mujeres africanas y dispone de una estructura permanente, articulada a través de su Comité y su Secretariado. El Secretariado, que alberga Casa África, se financia por la AECID, a través de ONU Mujeres, y tiene dos personas, una africana y una española. Además, la Red organiza los Encuentros de Mujeres Africanas y Españolas por un Mundo Mejor: Madrid 2007, Niamey 2008, Monrovia 2009, Valencia 2010 y Windhoek 2011.
- Alianza estratégica con el Departamento de Género de la Comunidad Económica de Estados del África Occidental (CEDEAO). La AECID está estudiando la posibilidad de firmar un Memorando de Entendimiento con la CEDEAO para apoyar el fortalecimiento

del Departamento de Género, así como el Plan de Acción sobre Mujeres, Paz y Seguridad del Marco de prevención de conflictos de la Institución.

- Colaboración con el Centro de Desarrollo de Género de CEDEAO. Este Centro fue creado en el 2003 en Dakar y está encargado de coordinar y dar seguimiento a las estrategias y programas dirigidos a integrar las cuestiones de género en las políticas de la CEDEAO.
- Alianza estratégica con la Dirección de Mujeres, Género y Desarrollo de la Unión Africana (UA). Esta Dirección es la encargada de impulsar y coordinar todos los programas y actividades de la UA en materia de género. En 2010 la Asamblea de la UA declaró la Década de las Mujeres Africanas (2010-2020), propuesta a la que contribuirá la AECID a través de su apoyo a la adopción de medidas legislativas en los Estados africanos que garanticen la igualdad efectiva, la integración y la armonización de las políticas de género a nivel regional y el fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil.

#### Actuaciones Bilaterales:

A nivel bilateral se están desarrollando programas y proyectos enmarcados en las siguientes líneas temáticas:

- Participación política de las mujeres: Destacan las asistencias técnicas brindadas a Organismos de Igualdad de diferentes países africanos.
- Lucha contra la Violencia de género.
- Derechos sexuales y reproductivos: Actuaciones centradas principalmente en la prevención de prácticas tan nocivas como la ablación, en la atención primaria materno-infantil, en los problemas derivados de la atención deficiente y en la fístula obstétrica. Destacan también los proyectos de triangulación que se realizan con la Oficina de la Familia de Túnez y que se desarrollan en países africanos tales como Mali y Mauritania, dedicados a la mejora de la salud sexual y reproductiva.
- Derechos económicos y laborales de las mujeres: En esta línea es importante destacar los avances realizados en el desarrollo de las microfinanzas. Existe un acuerdo con el Banco Africano de Desarrollo y con el Women's World Banking para realizar asistencias técnicas a entidades del sector microfinanciero en el continente.
- Educación: Destaca el apoyo a las reformas curriculares en países tales como Guinea Ecuatorial y Cabo Verde.

### ***DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN CON AMÉRICA LATINA Y CARIBE***

#### Programas Regionales:

- Plan Regional con Centroamérica y relativo a su Plan de Acción para la Equidad de Género. Las principales actividades desarrolladas han estado encaminadas a mejorar la inclusión de la agenda de género en el proceso de integración regional y en las políticas públicas de género. Se pueden destacar las siguientes actuaciones:
  - o El apoyo a la instalación de la Secretaría Técnica del Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica (COMMCA) en el Sistema de Integración Centroamericano (SICA).
  - o La puesta en marcha de diversos estudios sobre temas como el trabajo doméstico remunerado, el femicidio y la trata y tráfico de mujeres en la región.

- El apoyo al Observatorio de Género y Justicia del Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente (ILANUD).
  - La realización de tres ediciones del Curso sobre Investigación Judicial en Violencia Femicida.
  - A partir del marzo del 2010, el apoyo de la AECID se ha centrado en la institucionalidad de Género en el SICA, que es el tercer eje del Plan Estratégico del COMMCA.
- Proyecto de Fortalecimiento de la Igualdad de Género de la Región Andina desarrollado por ONU MUJERES-Región Andina y Programa Regional Andino de la AECID, a través de la línea de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre sus principales resultados cabe destacar los siguientes:
- La creación de la Red de Mecanismos de la Mujer Andina (REMMA), constituida por los 5 países andinos más Chile, y la creación del Consejo Andino de Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, constituido por los países que integran la Comunidad Andina de Naciones (CAN).
  - Una vez constituido el Consejo Andino el apoyo de la AECID se va a concentrar en el fortalecimiento del mismo.
- Programa Regional del MERCOSUR, que cuenta con una línea específica de género, y cuyo objetivo es que las instituciones de dicho Organismo elaboren y ejecuten políticas públicas y acciones en sectores estratégicos del proceso de integración regional con participación de la sociedad civil.

#### Actuaciones Bilaterales:

A nivel bilateral se están desarrollando proyectos enmarcados en las siguientes líneas temáticas:

- Fortalecimiento de las políticas y de los mecanismos para la igualdad de género.
- Prevención y atención en violencia de género.
- Participación social y política.
- Atención a la salud sexual y reproductiva.
- Mejora en las oportunidades de las mujeres en los ámbitos económico y laboral.

#### ***DIRECCIÓN DE RELACIONES CULTURALES Y CIENTÍFICAS***

Las principales actuaciones previstas en esta Dirección son las siguientes:

- Continuación del apoyo a: proyectos financiados a través de la Convocatoria Abierta y Permanente (CAP) y a ONGD, relativos a la salud sexual y reproductiva desde una perspectiva de los derechos culturales; a la promoción de la participación activa de mujeres en festivales y certámenes artísticos (cine, música, teatro, fotografía, etc.), así como a la inclusión en dichos ámbitos culturales y, en general, en los medios de comunicación masiva, de contenidos relativos a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y a la denuncia y prevención de la violencia de género.



- Transversalización del enfoque de género en el diagnóstico sectorial de cultura y desarrollo y en el Plan de Actuación Sectorial de Cultura y Desarrollo.
- Inclusión del enfoque de Género en Desarrollo en los programas ejecutados a nivel bilateral y multilateral, específicamente en los ámbitos de capacitación profesional, fortalecimiento institucional, patrimonio para el desarrollo y fomento de empresas culturales y creativas.
- Continuación de la inclusión del género como una de las líneas transversales y sectoriales de trabajo en los planes anuales de los Centros Culturales de España.
- Análisis y toma en consideración de la relación entre género y cultura en el proceso de generación de herramientas para la transversalización del respeto a la diversidad cultural en todas las fases del ciclo de las intervenciones de cooperación para el desarrollo.

Es posible destacar, además, los siguientes proyectos de promoción de la participación activa de las mujeres en la vida cultural:

- XV Encuentro de Mujeres de Iberoamérica en las Artes Escénicas, dentro del Festival Internacional de Teatro de Cádiz 2011.
- Proyecto “Por el derecho de las mujeres a una vida sin violencia”, promovido por la Plataforma de Mujeres Cantantes, Escritoras y Artistas contra la Violencia.
- Escuelas coeducativas: estrategias para trabajar la equidad de género y no violencia hacia mujeres y niñas.
- Red de Centros de Documentación especializados en Derechos Humanos de las Mujeres de Centroamérica.
- Empoderamiento y desarrollo de las capacidades de las mujeres artesanas de Níger (Fase II).
- Mujeres artistas por la paz y la igualdad en Oriente Medio.
- La mujer en el patrimonio inmaterial: hacia una participación activa con enfoque de género.
- Red Nosotras en el Mundo: Construyendo redes de comunicación con las mujeres iberoamericanas. Empoderamiento a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación para el fortalecimiento de la ciudadanía de las mujeres.
- Divulgación para la transformación de patrones culturales hacia la equidad de género, el ejercicio de derechos sexuales y reproductivos y la prevención de la violencia hacia las mujeres en México.
- “El hogar o el lugar donde los secretos están muy bien guardados”: Teatro-Forum sobre violencia de género en zonas marginadas del Distrito Federal y en los Estados de México, Puebla y Veracruz.
- Itinerancia en los Centros Culturales de la exposición “Las Américas”, que, en el marco de las conmemoraciones de los bicentenarios, contribuye a visibilizar el papel de las mujeres como protagonistas en la construcción de la América Latina actual.
- En el marco del foro "Mujeres árabes y ciudadanas activas", organizado por la Casa Árabe y la AECID, se celebró un concierto con las actuaciones de la rapera marroquí

Hanane, alias Tendresse, representante de una nueva generación musical en la que las mujeres también se hacen escuchar, y Neissatou, que representa una fusión de músicas tradicionales del norte de África.

- Apoyo a festivales de cine españoles y a asociaciones que trabajan de forma explícita con los audiovisuales realizados por mujeres:
  - o MUJERDOC -Festival Internacional de Cine Documental sobre Género- (Soria).
  - o Semana Internacional de Cine de Cuenca: Mujeres en Dirección.
  - o Red Audiovisual Europea y Latinoamericana de la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales.
  - o Caravana de Cine Árabe-Iberoamericano realizado por Mujeres, que se desarrolla en varios países árabes, iberoamericanos y en España.
  - o XIX Muestra Internacional de Films de Mujeres de Barcelona.
- Apoyo a festivales de cine españoles que, aunque no están centrados en la promoción del “audiovisual femenino”, propician de manera relevante la participación de las mujeres en el ámbito audiovisual:
  - o Festival Internacional de Cine de Donostia-San Sebastián.
  - o Festival de Cine Africano de Tarifa.
  - o Festival Internacional de Cine y Derechos Humanos de San Sebastián.
  - o Festival de Granada: Cines del Sur.
  - o Festival Internacional de Cine Euro-Árabe de Santiago de Compostela.
  - o Mostra de Cinema Africà de Barcelona.
- Acciones de Embajadas y Consulados. Nuestras Embajadas y Consulados trabajan en el desarrollo de una programación que incluya el objetivo de igualdad de género y que otorgue visibilidad social y artística a las mujeres. Entre dichas acciones, destacan:
  - o Conferencia Nacional de la Industria de la Música para Mujeres en Malawi. La Embajada de España en Harare (Zimbabwe) colabora en estas conferencias y debates para sensibilizar sobre la protección contra el SIDA y en talleres de formación en instrumentos indígenas tradicionales. Objetivos: dar acceso a la mujer en la industria musical de Malawi y ampliar su formación.
  - o De la Igualdad Jurídica a la Igualdad Real: Mujeres en la Encrucijada. Colaboración de la Embajada de España en Caracas (Venezuela) en la celebración de un seminario de trabajo que reunirá a panelistas venezolanas y españolas. El Objetivo es abrir un espacio de reflexión sobre los desafíos a los que deben hacer frente las mujeres para lograr la igualdad efectiva. Colaboración con el Centro de Estudios de Mujer de la Universidad Central y con el Instituto de la Mujer de Venezuela (INAMUJER).
  - o XV Encuentro Internacional de Mujeres en el Arte. La Embajada de España en México D.F. colaboró con el Consejo Nacional para la Cultura y las Artes de México, el Instituto Nacional de Bellas Artes del país y numerosas instituciones locales en este XV Encuentro, donde se logró difundir la labor artística de mujeres iberoamericanas a

través de conciertos, seminarios, mesas redondas, conferencias, funciones de danza, proyecciones cinematográficas y exposiciones. Se estrenaron obras de 21 compositoras reunidas en una colección discográfica de carácter inédito.

- Festival de Mujeres Poetas de Cereté. La Embajada de España en Bogotá (Colombia) apoyó la presencia de una poetisa española, Elena Medel.
- Miradas de Mujeres Españolas. La Embajada en Yaudé (Camerún) apoya la segunda edición de este festival para dar visibilidad al cine español realizado por mujeres, muy poco conocido en Camerún.
- Espacio Femenino: Buscando a Otras Mujeres (Ciclo de Cine Alternativo y de Jóvenes Cineastas). La Embajada de España en Rabat (Marruecos) apoya la promoción de la creación femenina alternativa y la sensibilización sobre la situación de la mujer con este ciclo audiovisual.
- Exposición fotográfica: Mujeres de Arturo Bibang. La Embajada de España en Dakar (Senegal) organiza, dentro de la programación de ONU MUJERES, la exposición fotográfica "Mujeres" de Arturo Bibang (en red con Centros Culturales de Guinea Ecuatorial) y el concierto de la joven senegalesa Rokhaya Loum, que se unirán al activismo artístico de otras mujeres fotógrafas, pintoras, escritoras y músicas del país.

### **DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO**

Desde este Departamento la AECID ha financiado los siguientes convenios y proyectos:

- Campaña "Muévete por la igualdad, es de justicia", ejecutada por Ayuda en Acción, Interred y Entreculturas.
- Proyecto "Género en la educación para el desarrollo: temas de debate Norte-Sur para la agenda política de las mujeres", ejecutado por HEGOA y ACSUR-Las Segovias.

### **DEPARTAMENTO DE COOPERACIÓN SECTORIAL Y DE GÉNERO**

A continuación se detallan las principales actividades desarrolladas desde la Unidad de Género:

#### *1. Fortalecimiento institucional:*

- Elaboración del Plan de Actuación de Género y Desarrollo de la AECID 2010-2013, en el que tras un proceso participativo, se han identificado líneas estratégicas, de atención especial y de fortalecimiento institucional:
  - Líneas estratégicas:
    1. Participación social y política.
    2. Violencia de género.
    3. Derechos sexuales y reproductivos.
    4. Mujer y construcción de paz.
    5. Derechos económicos.
  - Líneas de atención especial:

1. Mujeres y Educación.
  2. Cultura y Género
- Líneas de fortalecimiento institucional:
    1. Transversalización del enfoque de género.
    2. Institucionalización del enfoque de género.
- Formación:
- Elaboración de una propuesta de formación en género para el Plan de Formación de la AECID.
    - Curso presencial sobre Género y Desarrollo: impartido en noviembre de 2011.
    - Curso on-line de Planificación con Enfoque de Género: culminada la fase preparatoria y pendiente su impartición en el primer semestre de 2012.
  - Participación en la programación del Programa Iberoamericano de Formación Técnica Especializada (PIFTE) y apoyo para la identificación de las instituciones de igualdad.
  - Participación en el comité académico del Magíster de Género y Desarrollo impartido por el ICEI de la UCM.
- Incorporación del enfoque de género en los procesos de planificación:
- Participación en las reuniones del equipo-país y apoyo técnico para la elaboración de los Marcos de Asociación País (MAP).
  - Participación en las reuniones del equipo-país para la Programación Operativa.
  - Elaboración de las Directrices para la transversalización del enfoque de género en la Programación Operativa.
  - Colaboración con la Dirección General de Planificación y Evaluación de Políticas para el Desarrollo en la elaboración de las Directrices de Género en Desarrollo para los MAP.
  - Acompañamiento a la elaboración de los Planes de Actuación Sectorial (PAS) correspondientes a salud, educación, medio ambiente, agua y gobernabilidad para garantizar la incorporación de acciones específicas de Género en Desarrollo.
- Asesoría para la aplicación efectiva de la estrategia de transversalización en otras Unidades de AECID :
- Seguimiento y asesoramiento en relación a 8 Convenios de género firmados con ONGD.
  - Revisión, desde el enfoque de género y desde el enfoque de Derechos Humanos, de formatos, formulación de proyectos y del documento de la Convocatoria de Proyectos de ONGD.

- Seguimiento y asesoramiento del Marco de Asociación con el Fondo de Población de Naciones Unidas.
- Elaboración de un “check list” para la transversalización del enfoque de género en la gestión de proyectos de la Oficina del Fondo para Agua y el Saneamiento de la Cooperación Española.
- Propuesta de códigos específicos del sector Género en Desarrollo para el Plan de Sistemas de Información para la Gestión Unificada y Estratégica.
- Revisión del Informe de seguimiento correspondiente al Plan Anual de Cooperación Internacional.
- Valoración de los proyectos de género presentados por ONGD.
- Consolidación de las redes de género y desarrollo:
  - A nivel interno: elaboración de los términos de referencia de la Red de expertas en género (sede y Unidades de Cooperación de la AECID en el Exterior -UCE´s-) y realización de dos encuentros de esta red: uno para América Latina y Caribe (Cartagena de Indias, septiembre de 2011) y otro para África, Asia y Mundo Árabe (octubre de 2011).
  - A nivel externo:
    - Participación en la elaboración de documentos preliminares de definición de la Mesa Sectorial de género.
    - Campaña “Tu voz cuenta”: realizadas cuatro ediciones desde noviembre de 2010 (25 de noviembre de 2010, 8 de marzo de 2011, 25 de noviembre de 2011 y 8 de marzo de 2012).

## 2. Representación y apoyo técnico:

- Participación y/o ponencia en diversos eventos: 55ª y 56ª CSW (Commission on the status of Women, celebradas ambas en Nueva York en febrero de 2011 y febrero de 2012 respectivamente); Encuentro Municipal “Construyendo gobierno, impulsando igualdad y desarrollo” (Albacete, marzo); Magíster de Género y Desarrollo del ICEI-UCM (18 de marzo); Encuentro “Salud, Género y Eficacia de la Ayuda” organizado por la Red Activas en Bamako (Mali, enero); apoyo a la organización del III Foro de Desarrollo Rural (Palencia, marzo).
- Apoyo técnico: al Departamento de ONGD en la revisión de formularios y formatos de las diferentes aplicaciones para garantizar la incorporación del enfoque de género en los mismos; a la elaboración del Plan de Acción de Género de Ecuador; a la Dirección de Cooperación con África, Asia y Europa Oriental en la revisión de la documentación presentada por el Fondo España-NEPAD y en la valoración final de los proyectos presentados; a la Dirección de Cooperación con África, Asia y Europa Oriental mediante la participación en el Comité Técnico y Directivo del Fondo España-NEPAD en el que se resolvió la segunda convocatoria de proyectos; a la presentación del Observatorio de Igualdad de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Elaboración de propuestas de discursos para la Dirección de Cooperación Sectorial, de Género y ONGD, para la Dirección de AECID y para la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica.

- Participación en el Grupo de trabajo de género del Consejo de Cooperación.
- Participación en el Comité Interministerial relativo al Plan de Acción del Gobierno Español para el Seguimiento a la Resolución 1.325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre mujeres, paz y seguridad, y en el Comité Interministerial de Seguimiento al Plan Integral de Lucha contra la Trata con Fines de Explotación Sexual.
- Inicio del proceso de elaboración del Convenio entre el Instituto de la Mujer y la AECID para la organización conjunta del Magíster de Género y Desarrollo ICEI-UCM para la edición 2012.
- Colaboración con la Dirección General de Planificación y Evaluación de Políticas para el Desarrollo en la organización de la Edición en España de Diálogos Consonantes, iniciativa de encuentro entre organizaciones feministas y de mujeres de América Latina y el Caribe con la Cooperación Española.

## **B) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En relación a la *transversalización del enfoque de género*, los principales obstáculos identificados son los siguientes:

- La falta de personal especializado y de presupuesto específico para género (especialmente para el trabajo horizontal).
- La amplitud y falta de concreción de la Estrategia de Género de la Cooperación Española.
- La necesidad de mejorar las directrices institucionales sobre el trabajo que se debe realizar en materia de género en las Oficinas Técnicas de Cooperación.
- La necesidad de un mayor alineamiento de los Documentos de Estrategia País (DEP) con las prioridades del sector, siendo la falta de alineamiento actual resultado de la ausencia de participación en su programación de los mecanismos para la igualdad de género y de las redes y organizaciones de mujeres.
- La ausencia de mecanismos específicos para la integración horizontal del género en otros ámbitos sectoriales.
- La necesidad de reforzar las capacidades a través de una formación específica, amplia y continuada del personal de AECID, tanto en sede como en terreno.
- La escasa presencia de las cuestiones de género en las Comisiones Mixtas, lo que nos muestra una mejorable institucionalización de la perspectiva de género.
- La mayoría de los procedimientos administrativos no contemplan el enfoque de género.

Con respecto a la *propuesta formativa en género y desarrollo* hay que destacar lo siguiente:

- La necesidad de mejorar la oferta formativa para el personal en sede y en terreno.
- La importancia de desarrollar un sistema de gestión del conocimiento adecuado que permita recopilar, gestionar y aplicar de forma ágil y eficaz toda la información relevante generada en el sistema, transformándola en conocimiento útil para mejorar la calidad de la ayuda. En el caso específico de la AECID, el sistema debería ser capaz de recopilar la

información generada sobre género y desarrollo en terreno y en sede durante los procesos de seguimiento y evaluación de las intervenciones, y permitir su cruce con las demandas de información de todos los actores para la toma de decisiones relacionadas con la planificación y gestión de sus actuaciones.

En lo que se refiere a los *Recursos Humanos* para el sector género y desarrollo:

- Ha aumentado considerablemente la contratación de expertas en género o puntos focales en las Oficinas de terreno, en especial, en América Latina donde un 64% de las OTC cuentan con personal especializado en el sector, aunque en numerosas ocasiones no se dedican en exclusiva a este tema.
- En relación a los recursos especializados en sede, la AECID ha creado una Unidad de Género que cuenta en la actualidad con una funcionaria Jefa de la Unidad, una técnica laboral, dos consultoras externas, un becario y un puesto de auxiliar administrativo.
- Reconociendo los logros alcanzados, es urgente, sin embargo, promover una institucionalización del género en la estructura organizativa de la AECID ya que el trabajo en género en las OTC, independientemente de su ubicación geográfica, ha dependido de la existencia de personal especializado ad hoc (becarias, asistencias técnicas, etc.) cuya presencia ha permitido que el tema logre un gran impulso y adquiera cierta visibilidad.

#### Previsión de resultados

Las acciones descritas en cada uno de los ámbitos de intervención de la Cooperación Española están encaminadas a mejorar la situación de las mujeres en términos de reducción de la pobreza y de la violencia de género, su acceso y permanencia en la educación; sus derechos sexuales y reproductivos, su situación económico-laboral y su participación política y social.

#### **C) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 144A:** Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior

**CENTRO GESTOR:** Instituto Cervantes

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Difundir una imagen positiva y dinámica de España en el exterior, mediante la implantación, desarrollo y potenciación de una política lingüística y cultural eficaz que permita, una vez sentadas las bases fundamentales para lograr una más amplia cooperación, una mayor penetración de índole política, económica, científica y tecnológica de carácter permanente en el exterior.

El Instituto Cervantes tiene como funciones definidas en su Ley de creación la difusión de la lengua y la cultura españolas en el exterior. Éstas pretenden contribuir al desarrollo personal, y con ello facilitar el cambio social para avanzar hacia una sociedad en igualdad, en que se vean reforzadas en paridad las oportunidades para hombres y mujeres.

Para ello cuenta con una red de centros en el exterior, en la actualidad compuesta por 65 centros, sin considerar las Aulas Cervantes, en la que hemos de destacar la labor realizada en aquéllos que desarrollan sus actividades en los países de culturas en las que la mujer no tiene asegurada la igualdad, ubicados en las siguientes ciudades: Argel, Orán, Casablanca, Fez, Marrakech, Rabat, Tánger, Tetuán, Túnez, Ammán, Beirut, Damasco, El Cairo, Estambul, Nueva Delhi y Manila. Son un total de 16 centros, en los que se realiza una labor continuada de formación (enseñanza del idioma español y preparación para obtener el Diploma de Español como Lengua Extranjera -DELE-) y difusión cultural, tanto mediante la realización de actividades culturales como en las bibliotecas.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes.

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
LOIEMH 3/2007	Art. 5 y Títulos IV-V (Cap. I)	Aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público, en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo y la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales. Elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas y en las Administraciones Públicas.
	Art. 14.2	Integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en las políticas económica, laboral y social, evitar la segregación laboral, eliminar las diferencias retributivas, potenciar el crecimiento del empresariado femenino y potenciar el valor del trabajo de las mujeres.
	Art. 26	Favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura, políticas activas de ayuda a la creación artística e intelectual femenina, propiciar el intercambio de la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, tanto nacional como internacional.
	Art. 32.1	Incluir el principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento prioritario en las medidas concretas para el seguimiento y evaluación de logros en la cooperación española al desarrollo.
PEIO 2008-2011	Eje 6 Objetivo 2	Apoyar la producción artística y cultural realizada por mujeres, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
	Eje 11 Objetivos 1 y 2	1.3 Consolidar la imagen internacional de España como país líder en el desarrollo de las políticas de igualdad. 2 Promover y reforzar la integración del enfoque de género en el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres en la política de cooperación para el desarrollo española, como forma de contribuir a la plena ciudadanía de las mujeres como requisito para el desarrollo y la paz.

### Identificación de realizaciones previstas

El Instituto Cervantes publicó en junio de 2010 el Plan de Igualdad de la institución, tanto de la sede central como de los centros en el exterior, acordado a través de la Comisión de Condiciones Laborales. El Plan de Igualdad del Instituto Cervantes se centra en las siguientes áreas de actuación: estructura y composición de la plantilla (acceso y promoción interna); formación; conciliación de la vida familiar, personal y laboral; organización y



funcionamiento; acción social; salud laboral; sistema retributivo; prevención del acoso sexual y de cualquier otro tipo de discriminación; incorporación de la igualdad como valor en la cultura corporativa (imagen e identidad corporativa); actividades culturales y de información.

El Instituto Cervantes ha desarrollado desde la sede central, en 2011, los objetivos fijados en el marco de cada una de las áreas de actuación del mencionado Plan de Igualdad, a través de las medidas identificadas como prioritarias. Entre ellas, destacan las relacionadas con formación, acción social (creación de una línea de ayuda en casos de violencia de género), salud laboral (medidas específicas de prevención en materia de salud para mujeres) y prevención del acoso sexual y de otro tipo de discriminación (elaboración de un “Protocolo de prevención del acoso”). En el marco de la novena área de actuación (“Incorporación de la igualdad como valor en la cultura corporativa”), el Instituto Cervantes ha publicado y presentado, a finales de 2011, la “Guía para el uso del lenguaje no sexista”.

La puesta en marcha del Plan de Igualdad fue uno de los siete objetivos operativos fijados a los centros del Instituto Cervantes en el exterior para 2010. Éstos continuarán, a lo largo de 2012, con la puesta en marcha de medidas de desarrollo del Plan, especialmente en las líneas de formación, acción social y prevención del acoso sexual y de otro tipo de discriminación.

El Instituto Cervantes realiza una labor continuada de formación a través de la enseñanza del idioma español por medio de cursos generales y de cursos especiales, así como de preparación al certificado DELE. Se ha de reseñar la importante presencia de mujeres dentro del alumnado de nuestros centros y de los candidatos a los exámenes DELE, lo que contribuye a su mayor capacitación y empleabilidad, especialmente en países destinatarios de la cooperación española al desarrollo, en los que esta tarea de formación contribuye a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en las políticas económica, laboral y social.

El Instituto Cervantes proseguirá y aumentará en 2012 el ámbito de impartición de su oferta de formación y de preparación a los exámenes DELE en los países en los que están implantados sus centros en el exterior, y en particular en los países de culturas en las que la mujer no tiene asegurada la igualdad.

El Instituto Cervantes desarrolla una programación de actividades culturales que contribuye a la difusión y promoción de la creación artística e intelectual española y de la comunidad hispanohablante en el exterior. Dentro de sus líneas de programación se encuentra una línea de actuación denominada “Políticas de género”, que incluye la promoción específica de las mujeres en la cultura, la difusión de la producción artística e intelectual femenina en los países en los que están implantados sus centros, así como el fomento del intercambio de la creación y producción artística de las mujeres a nivel internacional.

El Instituto Cervantes proseguirá, en 2012, con la promoción y difusión de la creación artística e intelectual femenina dentro de sus líneas de programación. El Plan de Igualdad del Instituto Cervantes, dentro de su décima área de actuación (“Actividades culturales y de información”), recoge como medidas específicas: el desarrollo de una línea estratégica de programación basada en la mujer; programas culturales específicos con las mujeres como creadoras; el fomento de los programas de promoción de la lectura de obras escritas por autoras españolas e hispanoamericanas; la elaboración de guías de lectura de autoras en español; la promoción de la colaboración cultural del Instituto Cervantes con organizaciones especializadas en temas de igualdad y de género; y el aumento del fondo documental de estudios de género en la red de bibliotecas del Instituto Cervantes.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En 2011, quince de los puestos directivos de los centros del Instituto Cervantes en el exterior están ocupados por mujeres, lo que supone el 24,19% de los efectivos en este grupo profesional. La aplicación del Plan Concilia entre los trabajadores y trabajadoras de la sede central ha redundado claramente en los últimos ejercicios en una extensión progresiva del disfrute de los beneficios de jornada laboral dirigidos a conciliar la vida familiar y laboral, y, por tanto, a fomentar el reparto más equitativo de cargas y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Varios de los centros del Instituto Cervantes (16) en el exterior están situados en países en los que la cultura predominante no fomenta el respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. En bastantes de estos centros el alumnado de nuestros cursos cuenta con una importante presencia de mujeres, algo superior al 50%, así como entre los candidatos a los exámenes DELE, en torno al 53%.

### Previsión de resultados

En el curso académico 2010-2011 fue reseñable la importante presencia de mujeres dentro del alumnado de nuestros centros; su participación en las actividades de formación ha sido especialmente activa. Son casos significativos los de los centros de Beirut, Túnez, Rabat y Casablanca, en los que las mujeres han supuesto respectivamente el 66%, 62%, 61% y 60% de los alumnos matriculados. En el resto de los 16 centros antes mencionados, la participación ha sido, asimismo, muy importante; a título de ejemplo podemos recoger los centros de Estambul y Manila (con el 59%), Fez ( 57%) o los centros de Argel u Orán, con el 56% y el 55% respectivamente.

Es también importante reseñar que, en casos como el de Rabat, las mujeres han incrementado en un 4% su presencia dentro del alumnado matriculado, ya que han pasado de un 57% en el curso académico 2009-2010 al 61% en el último curso 2010/2011. Este hecho es particularmente relevante si tenemos en cuenta la reciente complejidad de la situación sociopolítica en muchos de estos países. En el caso de Nueva Delhi, sin embargo, las mujeres sólo supusieron el 43% de los alumnos matriculados en los cursos de español del centro en el pasado curso académico, porcentaje que se ha incrementado ya a un 48% en el actual curso 2011-2012. A lo largo del año 2012 el Instituto Cervantes proseguirá con su oferta de cursos de español en estos países, y con un aumento previsible del impacto sobre la población femenina de los mismos.

Por lo que respecta a los exámenes del diploma DELE, cuya superación contribuye a la mayor capacitación y empleabilidad de los candidatos que lo superan, resulta muy significativo que en 2011 en países como Marruecos, Líbano, Filipinas, India y Turquía, los candidatos hayan sido mayoritariamente mujeres. Así, en Líbano, en la convocatoria de mayo de 2011, el 76% de los candidatos fueron mujeres, en Turquía el 68%, en Filipinas el 64%, en Túnez el 55% y en India el 52%. Es también llamativo el elevado número de candidatos que han sido mujeres en los centros de examen de Abu Dhabi y Dubai, abiertos en 2010 y dependientes del centro de Ammán. El crecimiento de la tasa de feminidad de los candidatos a los exámenes del diploma DELE fue particularmente llamativo en países como Túnez (+11%), Turquía (+5%) y Líbano (+4%), si comparamos las convocatorias de 2010 y 2011. A lo largo del año 2012 el Instituto Cervantes continuará con la realización de las pruebas de los exámenes DELE en estos países y la apertura de nuevos centros de examen en sus respectivas áreas geográficas, y el número de candidatos que son mujeres irá previsiblemente en aumento.

Durante el curso 2010-2011 se ha desarrollado con notable éxito, dentro de las siete líneas de actuación cultural del Instituto Cervantes, una nueva de naturaleza interdisciplinar denominada "Políticas de género", continuadora de la anterior "Mujeres", que consiste en exposiciones, coloquios, conferencias, ciclos literarios, conciertos, ciclos de cine y

espectáculos teatrales que ponen de manifiesto la presencia de la mujer en la creatividad contemporánea. Entre septiembre de 2010 y septiembre de 2011 se han realizado 122 actividades entre la sede central en Madrid y 44 de los centros en el exterior del Instituto Cervantes en el marco de esta línea de actuación “Políticas de género”.

Entre los 44 centros en que se han desarrollado este tipo de actividades de promoción y difusión de la creación por y sobre las mujeres se encuentran los de Ammán, Argel, Casablanca, Damasco, El Cairo, Estambul, Fez, Manila, Nueva Delhi, Orán, Rabat, Tánger, Tetuán y Túnez, todos ellos situados en países en los que la cultura predominante no fomenta la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el ámbito artístico e intelectual. Las actividades desarrolladas abarcan todas las disciplinas artísticas e incluyen, entre otros, recitales literarios, representaciones escénicas, proyecciones de cine, conciertos, exposiciones, mesas redondas y coloquios, conferencias y simposios, lecturas de poesía y festivales.

Destaca entre ellas la colaboración en la difusión exterior del festival “Ellas crean”, que se ha desarrollado en centros como Ammán, Brasilia, Casablanca, Chicago, El Cairo, Estambul, Fráncfort, Lisboa, Londres, Manila, Porto Alegre, Salvador de Bahía, Sofía, Tetuán, Tokio, Túnez y Viena.

Así mismo, debemos reseñar la celebración de actos de la Semana Internacional de la Mujer, en torno al Día Internacional de la Mujer, en los centros de Fráncfort (“Para Ellas”), Bruselas (“Mujeres hacia la igualdad”), Estocolmo (“Escribir sobre las mujeres”), Roma (“Por la igualdad de género”) y Nápoles (“Dedicado a las mujeres”).

En este mismo sentido, y analizando las diversas disciplinas artísticas, se pueden destacar, entre otras a modo de ejemplo, la itinerancia de la exposición “Desnudando a Eva. Creadoras del siglo XX-XXI” (Bucarest, Varsovia, Cracovia y Berlín) y las exposiciones “Mujeres creadoras” (Tel Aviv), “La mujer trabajadora en Villaverde” (Curitiba), “Mujeres que escriben “ (Casablanca) y “La mujer de la colonia” (Tokio), así como el programa multidisciplinar sobre arte contemporáneo, instalaciones y conversaciones entre artistas en torno al hilo conductor de arte y comida (Londres); los ciclos de cine “Espacio femenino” en sus diversas ediciones y la participación en el 33º *Festival des Films de Femmes de Créteil* (París); los conciertos de Rafaela Carrasco (Rabat y Tetuán), Carmen Martínez-Pierret (Sede central), Compañía Lola Pérez “Alma de mujer” (Fez); las mesas redondas sobre “La mujer en el periodismo” (Argel y Orán), “Mujeres en ciencia y tecnología” (Casablanca), “Mujer y educación” (Tánger), “Mujeres, globalización y derechos humanos” y “Ser madre hoy: ¿qué libro leo a mis hijos?” (Fráncfort), “Literatura española escrita por mujeres” (Roma), “Perú: medios, memoria y violencia. La voz de las mujeres” (Hamburgo); las conferencias históricas “Atapuerca: prehistoria y mujer” (Nueva Delhi), “Mujeres en proyectos de investigación y el papel de la mujer en la evolución” (Palermo y Porto Alegre), “Las mujeres de la España del Novecientos a nuestros días: María Zambrano” (Ammán),); las presentaciones de libros como “El burka como excusa” de Wassyla Tamzali (Argel y Orán), “Divas rebeldes” de Cristina Morató (Tokio), “A *Shortcut to Paradise*” de Teresa Solano (Londres), “La Señora Reallz y otros sueños por soñar” de Lola Millás (Fráncfort) o “La trampa del velo” (Tánger); las conferencias sobre políticas de género, como “Nuevas perspectivas del feminismo” (Ammán, Casablanca, Nápoles y Nueva Delhi) y “La superación del feminismo de la igualdad y la diferencia” (Damasco); y los coloquios “¿Qué podemos aprender unas de otras? Mujeres hacia la igualdad en España e Iberoamérica” (Bruselas), “Lo femenino como discurso: el sabor de la palabra” (Damasco) e “Igualdad de género en las democracias europeas” (Roma).

En 2012 se proseguirá con la línea de actuación “Políticas de género” dentro de la programación de actividades culturales del Instituto Cervantes en los centros en el exterior y

en la sede central, así como con las rotaciones por los centros de actividades producidas en 2010 y 2011.

Los centros del Instituto Cervantes son espacios de convivencia, de diálogo e intercambio, que, mediante la labor continuada que se realiza, fomentan la igualdad de oportunidades, favorecen el progreso y facilitan el cambio social. El presupuesto del Instituto para 2012 incide en todos los aspectos antes mencionados en su actividad en países de culturas en que no se respeta sistemáticamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

#### D) Valoración de Impacto de Género

El Impacto de Género de las realizaciones previstas en este Programa es positivo, en cuanto que se prevé una disminución de las desigualdades detectadas y una contribución activa al cumplimiento de los objetivos de las políticas de igualdad.

**PROGRAMA 144A:** Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

Este Programa tiene como objetivo difundir una imagen positiva y dinámica de España en el exterior, mediante la implantación, desarrollo y potenciación de una política lingüística y cultural eficaz que permita, una vez sentadas las bases fundamentales para lograr una más amplia cooperación, una mayor penetración de índole política, económica, científica y tecnológica de carácter permanente en el exterior.

Además, la finalidad de este Programa, desde la perspectiva de género, está claramente enmarcada en el Plan Director 2009-2012, que concibe el género como doble prioridad, transversal y sectorial, la Estrategia de Género y Desarrollo y en el Plan de Actuación Sectorial de Género de la AECID, que incluye el apoyo a las Mujeres en la Cultura como línea de atención especial.

#### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 32.1	Incluir el principio de igualdad entre mujeres y hombres como elemento prioritario en las medidas concretas para el seguimiento y evaluación de logros en la cooperación española al desarrollo.
PEIO 2008-2011	Eje 9. Objetivos 1 y 4.	Respeto a la diversidad cultural y otras diversidades.

	Eje 11. Objetivos 1 y 2	1.3 Consolidar la imagen internacional de España como país líder en el desarrollo de las políticas de igualdad. 2 Promover y reforzar la integración del enfoque de género en el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres en la política de cooperación para el desarrollo española, como forma de contribuir a la plena ciudadanía de las mujeres como requisito para el desarrollo y la paz.
--	-------------------------------	--

### Identificación de realizaciones previstas

- Recomendación a las Embajadas y Consulados para que se introduzca el enfoque de género en la elaboración de la programación cultural y su plasmación en el Diagnóstico País y en los Planes Anuales de actuación.
- Inclusión de actividades culturales en la oferta de la Sede que promuevan la visibilidad de la mujer como creadora y como intérprete en el panorama cultural español.
- Respeto al principio de paridad en la constitución de los comités de expertos que asesoran en la elaboración de la oferta cultural de la Dirección de Relaciones Culturales y Científicas en las disciplinas de artes escénicas y música.
- Continuación del apoyo a proyectos de promoción y cooperación cultural que impulsan a mujeres artistas en eventos internacionales.
- Introducción del enfoque de género como criterio de selección en la adquisición de películas españolas para su exhibición no comercial.

En la elaboración de la *oferta cultural anual en la Sede de la AECID*, se aplica un enfoque de género para apoyar la producción artística y cultural realizada por mujeres, favoreciendo su promoción y difusión, siempre buscando la igualdad efectiva y de oportunidades. Ese impulso a la mujer se refleja en las diferentes áreas que componen dicha oferta:

#### 1. Artes visuales

- Durante 2011:
  - o Utopía Transgresora. Ouka Leele. Bienal de Arte del Cairo e itinerancia posterior.
  - o Lo inadecuado. Dora García. Bienal de Venecia.
- Para 2012:
  - o “Desnudando a Eva. Creadoras del siglo XX-XXI”, comisaria Marisa Oropesa. Se trata de una selección de obras de mujeres artistas españolas que han desarrollado su trabajo en España y que representan de alguna manera la imagen de la mujer. En colaboración con el Instituto Cervantes. Artistas: M<sup>a</sup> Antonia Dans, Amalia Ávila, Esther Ferrer, Concha Jerez, Susana Solano, Eva Lootz, Susy Gómez.

#### 2. Artes escénicas y música

- Durante 2011:
  - o Espectáculo “Catorce” de la Cía. Fura, protagonizado por la artista circense Fura, que ha estado de gira por Sudáfrica.
  - o Espectáculo “Dios menguante” de la Cía. de Danza Mar Gómez.

### 3. Cine

Desde el Servicio de Fimoteca de la Dirección de Relaciones Culturales y Científicas se apoyan de forma permanente actividades relacionadas con temáticas de género:

- Adquisición de los derechos de producciones españolas y africanas dirigidas por mujeres y/o con temáticas de género.
- Realización de ciclos y muestras de cine dirigido por mujeres y/o con temáticas de género.

Además, *nuestras Embajadas y Consulados* realizan un gran número de actividades enfocadas a la consecución de la equidad de género y a fomentar la visibilidad de la mujer como artista y creadora. Entre dichas acciones, destacan:

- AAT-Festival Día de la Mujer: Participación de la Embajada de España en Ammán (Jordania) en la celebración del Día de la Mujer. La iniciativa AAT de mujeres artistas ofreció un espectáculo multidisciplinar (teatro, danza, música y cante) cuyas participantes provenían de diferentes países de la región. Objetivos: celebrar el Día de la Mujer a través del arte, crear conciencia sobre el papel de la mujer en el mundo y, en particular, en Oriente Medio.
- Mujeres en Folk: Concierto de música sefardí o música popular española interpretada por mujeres, para mostrar el folklore tradicional español y la diversidad musical. Organizado por la Embajada de España en Melbourne.
- Reunión Hispano-Saudí de Mujeres: Encuentros para debatir aspectos de la cultura y la sociedad hispano-saudí organizados por la Embajada de España en Riad. Objetivos: Crear una comunidad de amistades e intereses.
- Mujeres y Cine en España: Participación en la celebración del Congreso "Mujeres y Cine de España", en la sede de la Universidad de Massachusetts, en la ciudad de Amherst. Con el apoyo del Consulado de España en Boston.
- Mujeres Malas: Ciclo de 4 conferencias dedicadas cada una a una mujer (española, portuguesa, iberoamericana y polaca) que en su momento rompió las normas sociales para promover la igualdad de género. Embajada de España en Varsovia.
- Las Mujeres-Trabajo Asociativo: Exposición de la Federación de Asociaciones y Centros de Emigrantes Españoles en Francia (FACEEF), organizada por el Centro Español de Bayona (Francia) y en la que colabora el Consulado de España en Bayona, con el objetivo de dar a conocer la relación entre las mujeres y el trabajo asociativo.
- Mujeres Creadoras en la Literatura Española del siglo XXI: Coloquio entre creadoras húngaras y españolas, con la intervención de Clara Sánchez (Premio Nadal 2010), la poetisa Ana Rosetti y la novelista Paloma Rodero, promovido por la Embajada de España en Budapest.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En los últimos años, los temas relativos a la cultura, la libertad, la identidad, la diversidad, y el multiculturalismo han sido y siguen siendo un tema de debate y reflexión, tanto en la agenda feminista y en los estudios de género, como en la agenda del desarrollo. Esta última se expresa en el Informe de Desarrollo Humano de 2004, que sostiene que entender las

libertades culturales es un objetivo importante para el Desarrollo Humano. El desarrollo siempre impactará en las culturas y las intervenciones del desarrollo siempre tendrán impactos en el género. Ignorar el género en el desarrollo es una cuestión cultural, como lo es el hecho de colocarlo en la agenda. El impacto cultural debe ser consciente y considerado, y, además, debe orientarse a desafiar las normas opresivas de género, sexo y sexualidad, las étnicas y las dinámicas Norte-Sur.

En el *III Plan Director de la Cooperación Española (2009-2012)* se ve reforzado este tema al contemplar el respeto a la diversidad cultural como prioridad horizontal, el tema de cultura y el desarrollo como prioridad sectorial, y políticas específicas para pueblos indígenas y población afro-descendiente, con lo que se cruza con género y desarrollo como prioridad sectorial y horizontal. El objetivo específico 4 de Género en Desarrollo como prioridad sectorial da evidencia de esta interacción entre los dos sectores: “Difundir y promover el respeto por la diversidad cultural y otro tipo de diversidades desde el enfoque GED, que facilite el libre ejercicio de los derechos culturales de las mujeres, para reducir los diferentes tipos de discriminación contra ellas en su diversidad de identidades, asignadas o construidas libremente, en los distintos lugares del mundo “.

La *Estrategia de Género en el Desarrollo* establece que “la diversidad cultural y género se entrecruzan doblemente como prioridades horizontales y sectoriales para la Cooperación Española. Además, la discriminación de género se profundiza cuando las mujeres son indígenas o afro-descendientes y se identifican con culturas diferentes a la predominante según su región, sufren mayores índices de pobreza y múltiple discriminación (sexo, raza, etnia, clase o cultura). Por esto, la Cooperación Española debe priorizar intervenciones específicas para reducir estas discriminaciones, y que las mujeres, en su diversidad, puedan gozar de un pleno ejercicio de sus derechos humanos y culturales”.

A pesar de que los temas de género y cultura han ido adquiriendo relevancia en los documentos de la Cooperación Española, es necesario lograr más impacto en el trabajo de interacción entre los dos sectores.

En este sentido, el *Plan de Actuación de Género y Desarrollo de la AECID 2011-2013* identifica la temática de Género y Cultura como línea de atención especial, y prevé el refuerzo de la inclusión del enfoque de género en la Dirección de Relaciones Culturales y Científicas, elaborando directrices para la transversalización del género en la programación de centros culturales, apoyando la difusión del Programa de Cooperación Interuniversitaria (PCI) entre centros de investigación y cátedras de género de las Universidades europeas y promoviendo el instrumento de becas para la formación de personal especializado en Género y Desarrollo, vinculado a los sectores de intervención.

#### Previsión de resultados

Las acciones descritas en cada uno de los ámbitos de intervención de la Cooperación Española, están encaminadas a mejorar la situación de las mujeres en términos de reducción de la pobreza y de la violencia de género, su acceso y permanencia en la educación, sus derechos sexuales y reproductivos, su situación económico-laboral y su participación política y social.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.





### **SECCIÓN 13: MINISTERIO DE JUSTICIA**

- 111N** Dirección y Servicios Generales de Justicia
- 111Q** Formación del Personal de la Administración de Justicia
- 111R** Formación de la Carrera Fiscal
- 112A** Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal
- 113M** Registros vinculados con la Fe Pública
- 135M** Protección de datos de carácter personal
- 921S** Asesoramiento y defensa intereses del Estado



**PROGRAMA 111N:** Dirección y Servicios Generales de Justicia

**CENTRO GESTOR:** Ministerio y Subsecretaría

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa lo integran, en su mayor parte, las actividades y funciones que constituyen la base inicial para poder desarrollar los demás programas de actuación gestionados por el Ministerio de Justicia.

Sus líneas de actuación más importante pueden concretarse en:

- Dirección, impulso y coordinación general de los Órganos superiores del Departamento y los Centros directivos dependientes de la Subsecretaría.
- Facilitar los medios técnicos y humanos básicos para desarrollar las actividades y funciones encomendadas al Ministerio.
- Asesoramiento y asistencia a la Alta dirección del Departamento.
- Desarrollo del Ordenamiento Jurídico mediante la promoción legislativa en materia penal, civil, mercantil y procesal, legislación codificada, formación de cuerpos legales sistematizados, la armonización e informe de los anteproyectos legislativos iniciados por otros Departamentos, con especial incidencia en las garantías de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos por la Constitución. Todo ello en consonancia con el Derecho Comunitario y Tratados Internacionales.
- Establecimiento de los mecanismos jurídicos y materiales que garanticen el derecho de libertad religiosa y de culto.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

#### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007		

#### Identificación de realizaciones previstas

#### ***Actuaciones en materia de Cooperación Jurídica Internacional***

Dentro de este programa de carácter instrumental la Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional y Relaciones con las Confesiones ejerce funciones y actividades que pueden tener una especial incidencia en las políticas de igualdad e impacto de género.

Desde el punto de vista de la cooperación jurídica internacional en el ámbito de la Unión Europea, y en base a la Orden Europea de Protección, se está tratando de impulsar y avanzar hacia la aprobación de un texto que permita extender, más allá del territorio nacional, la jurisdicción en que se han decretado las penas o medidas de seguridad o cautelares dirigidas a la protección de una persona, de forma que ésta goce de la misma

protección en todo el territorio de la Unión Europea. Ésto tendrá una incidencia fundamental, directa y muy beneficiosa en el ámbito de las políticas de género.

El instrumento sobre la prevención de lucha contra la trata de seres humanos y la protección de las víctimas avanza en el proceso de armonización penal de tipos y expone un fenómeno creciente que exige una respuesta por parte del Consejo cualitativamente adecuada a sus especiales circunstancias. En este sentido, la lucha contra la trata de seres humanos, incluida como una forma de violencia de género, forma parte integrante del compromiso asumido por la Comisión Europea en el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres, materializado en la aprobación de la Directiva 2011/36, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y la protección de las víctimas.

Por otra parte, el Ministerio de Justicia participa en proyectos de cooperación al desarrollo, promovidos esencialmente por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en Iberoamérica, África y Este de Europa, que en numerosas ocasiones inciden en políticas de género con afectación directa en el ámbito de la justicia, como por ejemplo, accesibilidad a la justicia para población vulnerable, violencia de género, incorporación profesional de la mujer a la justicia, formación específica de mujeres profesionales del sector de la justicia, creación y refuerzo de juzgados específicos para la violencia de género, etc.

Mención especial merecen los seminarios que son organizados a través de los Centros de formación que AECID tiene en varios países de América Central y del Sur y que se encuentran relacionados con las políticas de género.

A modo de ejemplo, hemos de mencionar los seminarios sobre la “Trata de Seres Humanos”, organizado entre el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio de Justicia en el Centro de Cartagena de Indias (Colombia) del 20 a 24 de junio de 2011 y el de “Prevención de conflictos y cultura de paz”, celebrado en Cartagena de Indias del 27 de junio al 1 de julio de 2011.

Otros seminarios celebrados a lo largo de 2011 son: “Acceso a la justicia de grupos vulnerables”, organizado por el Consejo General del Poder Judicial y la Fiscalía General del Estado, del 14 al 18 de noviembre de 2011, o el seminario sobre “Garantías legales y constitucionales de los derechos fundamentales”, que se celebró del 11 al 15 de julio de 2011 en el Centro de Montevideo.

Los programas y actividades que se manejan son de muy diversa índole, dependiendo de los objetivos generales y específicos que se pretenden en cada caso concreto. Así, se pueden formular asistencias técnicas, programas de colaboración de incluso dos años con traslado de un experto al país o área concreta, visitas de estudios, seminarios, etc.

Por último, destacar la actividad que se desarrolla en el ámbito de la Conferencia de Ministros de Justicia de los países iberoamericanos (COMJIB). En este foro se realiza una importante labor en relación con las políticas de género debido, sobre todo, a la privilegiada naturaleza y composición de esta Organización. La COMJIB está compuesta por 21 Ministerios de Justicia de la región, lo que le permite incidir directamente en las políticas públicas de sus miembros y progresar en la mejora de la justicia en Iberoamérica a través de la centralización de los trabajos en áreas concretas.

Esta Dirección General participa activamente en el área de trabajo de los derechos humanos, que es una línea propuesta y liderada por España.

**Actuaciones en materia de contratación**

En el ámbito de desarrollo de este programa se contemplan todas aquellas actuaciones que pueden tener trascendencia en materia de reducción de impacto de género y fomento de políticas de igualdad. Una de las que merecen mención especial es la derivada del ejercicio del Departamento en materia de contratación pública.

Se realiza una vigilancia para que la contratación pública se sujete a lo previsto en el artículo 49.1, apartado c), de la Ley de Contratos del Sector Público, que establece, entre otras cosas, la prohibición de contratar con personas que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de igualdad de oportunidades o por infracción muy grave en materia social. Por otra parte, los órganos de contratación puedan establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato que podrán referirse, en especial, a eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer.

El resultado final de estas actuaciones es cumplir la legalidad en estos aspectos cuando afectan a la contratación pública.

**Actuaciones en materia de Recursos Humanos**

En materia de Recursos Humanos se lleva a cabo la función de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que ejerce las funciones previstas en el artículo 77 de la LOIEMH 3/2007, y en particular:

- Recabar información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.
- Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.
- Y velar el cumplimiento de la Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida

Personal adscrito al Ministerio de Justicia:

- Funcionarios/as solicitantes por sexo: 803 mujeres y 467 hombres.
- Laborales solicitantes por sexo: 102 mujeres y 89 hombres.

Actuaciones en materia de formación:

- Funcionarios/as solicitantes por sexo: 603 mujeres y 262 hombres.
- Laborales solicitantes por sexo: 38 mujeres y 22 hombres.

Previsión de resultados

Cumplimiento de todos los objetivos y medidas propuestas en función de la consecución última de lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 111Q:** Formación del Personal de la Administración de Justicia  
**CENTRO GESTOR:** Centro de Estudios Jurídicos

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Centro de Estudios Jurídicos es un Organismo Autónomo del Ministerio de Justicia que tiene encomendadas funciones de formación inicial, continua y especializada dirigida a la Carrera Fiscal, Cuerpos de Secretarios Judiciales, Médicos Forenses, Abogados del Estado y otros Cuerpos de personal al servicio de la Administración de Justicia.

El Centro de Estudios Jurídicos gestiona dos programas presupuestarios de forma exclusiva: el 111Q (“Formación del Personal de la Administración de Justicia”) y el 111R (“Formación de la Carrera Fiscal”).

La finalidad del programa 111Q “Formación del Personal de la Administración de Justicia” es colaborar con el Ministerio de Justicia en:

- La selección, formación inicial y continua de los Cuerpos de Secretarios Judiciales, Médicos Forenses (solo territorio estatal) y Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses (INTCF) y otros Cuerpos del INTCF.
- La formación inicial de los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial (solo territorio estatal).
- La formación continua de los Abogados del Estado.
- La Formación Especializada en funciones de Policía Judicial dirigidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Cuerpo Nacional de Policía).
- La tramitación de becas de preparación de oposiciones para el acceso a los Cuerpos de Secretarios Judiciales, Abogados del Estado, Médicos Forenses y Facultativos del INTCF, así como de formación en idiomas extranjeros dirigidas éstas últimas a funcionarios de carrera en servicio activo de los Cuerpos anteriores.

Las actividades propias del programa en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Actividades de Formación Inicial (Cursos selectivos).
- Actividades de Formación Continua y de Cooperación Internacional.
- Actividades de Formación Especializada.
- Becas de preparación de oposiciones para el acceso a estos Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia.
- Becas de formación en idiomas extranjeros dirigidas a funcionarios de carrera en servicio activo en alguno de estos Cuerpos Superiores.

- Actividades de Recursos Humanos y de gestión de personal referidas a las empleadas y empleados públicos del organismo: selección, provisión de puestos, propuestas de organización, formación.
- Actividades de gestión económica necesarias para el desarrollo de las funciones del organismo.
- Actividades de contratación administrativa de obras, servicios y suministros necesarios para el desarrollo de las actividades del organismo.
- Actividades de tramitación y resolución jurídica de asuntos para el desarrollo de las actividades del organismo (tramitación de convenios, estudio e informe sobre recursos y reclamaciones, tramitación de procedimientos administrativos).
- Actividades técnicas de gestión de los sistemas de información y Nuevas Tecnologías: bases de datos, aplicaciones informáticas, portal web.
- Actividades de servicios generales (limpieza, seguridad, mantenimientos) y de régimen interior.
- Publicaciones.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA / PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	15	El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal la actuación de las Administraciones Públicas
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	20	Adecuación de las estadísticas y estudios a la perspectiva de género
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	52	Principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados a ellos
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	61.2	La AGE y sus organismos públicos dependientes (como el CEJ) impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, dirigidos a todo su personal
Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.	310	Las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional
Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.	434.2	El CEJ impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios Judiciales y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género

Plan por la Igualdad de Género en la AGE, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2007 (BOE de 8 de marzo)	5.2	El INAP y otros centros de formación de los empleados públicos, como es el caso del CEJ, incluirán en sus respectivos planes y programas de formación seminarios y cursos para sensibilizar y formar al personal de la Administración General del Estado en el objetivo de promover la igualdad de género
--	-----	---

### Identificación de realizaciones previstas

Uno de los objetivos prioritarios del programa es el de promover la igualdad de género en su ámbito de actuación. A través de este programa, el Centro de Estudios Jurídicos, con el fin de continuar promoviendo la igualdad de realizará las siguientes actuaciones en 2012:

- Aumentar el número de actividades formativas relacionadas específicamente con la igualdad de género asegurando como mínimo un curso o seminario.

De igual modo, se pretende incrementar un 25% el número de actividades formativas relacionadas directamente con la igualdad de género, con especial incidencia en la protección jurídica y policial de las mujeres y de los menores frente a casos de violencia de género.

- Promover la tasa de mujeres en los colectivos que imparten la formación o que reciben la formación continua (se exceptúan los alumnos de formación inicial, que vienen dados por la superación de procesos selectivos).
- Analizar y cuantificar la proporción entre sexos en los colectivos que reciben o imparten la formación que es competencia del organismo.
- Analizar y cuantificar la proporción entre sexos en los puestos del Organismo, con especial incidencia en los escalones directivos, predirectivos y de asesores.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La actuación del centro de formación para promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres debe orientarse a dos tipos de actuaciones:

1. Introducción de contenidos y temáticas de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación.

Formación Inicial: En 2011 se han impartido diversos módulos relacionados con esta temática en los cursos selectivos de formación inicial (nuevo ingreso) dirigidos a la 51ª promoción de la Carrera Fiscal y a la 37ª del Cuerpo de Secretarios Judiciales. 247 alumnos/as de formación inicial han sido destinatarios/as de esta formación.

DENOMINACIÓN	CARRERA/ O CUERPO	ALUMNOS/AS	FECHAS	DURACIÓN
Violencia de Género.	Curso selectivo de la 51ª promoción de la Carrera Fiscal.	138	04/10/2011	8 horas
Ley de Igualdad y violencia de género: medidas de protección y protocolos de valoración integral forense.	Curso selectivo de la 37ª promoción del Cuerpo de Secretarios Judiciales.	109	07/05/2011	8 horas



Formación Continua: En 2011 se han impartido 13 actividades de Formación Continua o de Cooperación Internacional relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia de género. En estas actividades participaron 208 funcionarios/as pertenecientes a la Carrera Fiscal o a Cuerpos de la Administración de Justicia.

DENOMINACIÓN	CARRERA/ CUERPO	ASISTENTES	FECHAS	LUGAR	OBSERVACIONES
Problemas prácticos que suscitan las medidas cautelares y su incidencia en la Nueva Oficina Judicial, prisión provisional y órdenes de protección.	Secretarios Judiciales	4	16/03/2011	Madrid	Colaboración con CGPJ
Actualización de criterios de interpretación en materia de violencia de género.	Fiscales	4	23/03/2011	Madrid	Colaboración con CGPJ
Series of seminars on EU equality between women and men (1ª edición).	Secretarios Judiciales	4	04/04/2011	Trier (Alemania)	Colaboración con Academia en Derecho Europea (ERA)
Encuentro Juzgados de Violencia sobre la Mujer y Juzgados de Familia: reflexiones comunes frente a situaciones diversas.	Secretarios Judiciales	3	15/06/2011	Madrid	Colaboración con CGPJ
Curso de especialización en materia de violencia de género, 4ª ed.	Médicos Forenses y Facultativos del INTCF	5	26/09/2011	Cáceres	
La intervención penal ante la discriminación: incidencia de la reforma de la L.O. 5/2010 y el principio de igualdad.	Fiscales	35	05/10/2011	Madrid	
Curso de especialización en materia de violencia de género, 5ª ed.	Médicos Forenses y Facultativos del INTCF	3	17/10/2011	Cáceres	
Series of seminars on EU equality between women and men (2ª edición).	Secretarios Judiciales	4	17/10/2011	Tier (Alemania)	Colaboración con Academia de Derecho Europea (ERA)
Jornadas de especialistas en violencia doméstica y de género.	Fiscales	50	24/10/2011	Madrid	
Nuevas rutas hacia un enfoque multidisciplinar contra la violencia de género.	Fiscales	15	03/11/2011	Sevilla	Colaboración Territorial-CCAA-Andalucía
Series of seminars on EU equality between	Fiscales	6	07/11/2011	Trier (Alemania)	Colaboración con Academia de

women and men (3ª edición).				)	Derecho Europea (ERA)
Curso de especialización en materia de violencia de género, 6ª ed.	Médicos Forenses y Facultativos del INTCF	3	14/11/2011	Cáceres	
IV Congreso Observatorio contra la violencia doméstica y de género.	Fiscales (52), Médicos Forenses (10) Secretarios Judiciales (10)	72	16/11/2011	Madrid	
<b>TOTAL PARTICIPANTES EN 2011 EN CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y SOBRE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.</b>					<b>208</b>

Formación Especializada en funciones de Policía Judicial: en los 13 cursos de Formación Especializada en funciones de Policía Judicial dirigidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Cuerpo Nacional de Policía) se han impartido a 1.416 alumnos y alumnas las siguientes materias:

- Violencia de género, legislación de cuestiones judiciales (20 horas).
- Aspectos médico-legales: violencia de género y de la violencia familiar (14 horas).

2. Reflejo de la perspectiva de género en todo tipo de estadísticas, memorias e informes.

A pesar de que el colectivo que recibe formación del CEJ es mayoritariamente femenino (de manera muy acusada en el caso de cursos de formación inicial), el colectivo que imparte esa formación es mayoritariamente masculino (54%).

#### Previsión de resultados

Con la puesta en marcha de las actividades previstas en este programa se prevé mejorar la formación en igualdad de oportunidades que recibe el personal al servicio de la Administración de Justicia y lograr un mayor equilibrio en la participación de hombres y mujeres en todo el proceso de formación.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 111R: Formación de la Carrera Fiscal**

**CENTRO GESTOR: Centro de Estudios Jurídicos**

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

La finalidad del programa es la colaboración con el Ministerio de Justicia en:

- La selección, formación inicial y continua de la Carrera Fiscal.
- Y en la tramitación de becas de preparación de oposiciones para el acceso a las Carreras Judicial y Fiscal, así como de formación en idiomas extranjeros dirigidas éstas últimas a miembros de la carrera fiscal en servicio activo.

Las actividades propias del programa en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Actividades de Formación Inicial (Cursos selectivos).
- Actividades de Formación Continua y de Cooperación Internacional.
- Becas de preparación de oposiciones para el acceso a las Carreras Judicial y Fiscal.
- Publicaciones dirigidas a la formación de la Carrera Fiscal.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

- Ley Orgánica sobre LOIEMH de fecha 3/2007, de 22 de marzo.
- Diversos Planes y normas, que imponen obligaciones y establecen objetivos en materia de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los objetivos en materia de igualdad que se derivan de estas normas y que se aplican al Centro de Estudios Jurídicos se refieren básicamente a lo siguiente:

- El carácter transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que informará la actuación de las Administraciones Públicas.
- La adecuación de las estadísticas, estudios y memorias a la perspectiva de género.
- El principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los titulares de órganos directivos y de los Organismos Públicos.
- La impartición de cursos de formación inicial y continua sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género.

### Identificación de realizaciones previstas

El programa mantiene como uno de sus objetivos prioritarios el de promover la igualdad de género en su ámbito de actuación.

Para la consecución de este objetivo se tienen en cuenta dos tipos de actuaciones:

- Introducción de contenidos y temáticas de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación.

El objetivo de promover el valor de la igualdad de género entre hombres y mujeres se plasma principalmente en la programación y puesta en marcha de cursos y actividades.

El CEJ realiza anualmente distintas actividades formativas sobre esta materia, tanto en formación inicial, como en formación continua, analizándose el tema bajo la óptica de los problemas que ocasiona la desigualdad y su proyección en determinados comportamientos sociales.

- Reflejo de la perspectiva de género en estadísticas e informes.

Todas las estadísticas elaboradas por el CEJ, cualquiera que sea su destino (informes sociológicos de las nuevas promociones, memoria anual, etc.) y cualquiera que sea la actividad (de formación inicial o formación continua), se hacen desde la perspectiva de género, recogiendo el número de alumnos/as de cada sexo y el número de coordinadores/as, profesores/as, ponentes, etc., de cada sexo.

En particular, se persigue reflejar:

- La proporción existente entre sexos entre el alumnado de formación inicial, asistentes a actividades de formación continua (de ámbito nacional e internacional), así como las variaciones y tendencias de cambio existentes en esa proporción.
- La proporción existente entre sexos entre los/as coordinadores/as y profesores/as de cursos selectivos de formación inicial, directores/as, ponentes y colaboradores/as de actividades de formación continua y de cooperación internacional competencia del CEJ, así como las variaciones y tendencias de cambio existentes en esa proporción.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El impacto de la acción formativa del Organismo para promover la igualdad de género se manifiesta en los contenidos y temáticas de la formación inicial o continua dirigida a la Carrera Fiscal y en la mayor o menor presencia de mujeres frente a hombres entre el colectivo que recibe esa formación, así como, entre el que lo imparte, esto es, coordinadores, profesores y tutores de los cursos selectivos de formación inicial y los directores, ponentes y colaboradores de las actividades de formación continua y de cooperación internacional.

*Introducción de contenidos y temáticas de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:*

- En Formación Inicial, durante el año 2011, se han impartido diversos módulos relacionados con esta temática en los cursos selectivos de formación inicial (nuevo ingreso) dirigidos a la 51ª promoción de la Carrera Fiscal y a la 37ª del Cuerpo de Secretarios Judiciales.
- En Formación Continua, durante el año 2011, se han impartido 13 actividades de Formación Continua o de Cooperación Internacional relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia de género.

*Reflejo de la perspectiva de género en todo tipo de estadísticas, memorias e informes.*

- Proporción entre sexos en los colectivos que reciben o imparten la formación que es competencia del Organismo.

Las personas receptoras de la formación impartida por el CEJ son mayoritariamente mujeres (59%, frente a un 41% de hombres).

Este porcentaje es significativamente mayor en el caso de la formación inicial (71% de mujeres), lo que refleja el peso mayoritario de las mujeres entre quienes aprueban los distintos procesos selectivos de acceso a la Carrera Fiscal y a los Cuerpos de la Administración de Justicia.

En las actividades de formación continua, aunque en menor proporción que en la formación inicial, también es superior la proporción de mujeres que reciben esa

formación en relación a los hombres (65% frente a 38% de hombres). Sin embargo, en las actividades de formación continua de ámbito internacional la participación de mujeres, aunque superior a la de los hombres (52% frente a 48% de los hombres) es significativamente inferior a la tasa de participación en la formación continua de ámbito nacional (65% frente a 35% de los hombres).

Por el contrario, entre el profesorado, coordinadores/as y tutores/as de formación inicial, así como entre los/as directores/as y ponentes de formación continua el colectivo que imparte la formación competencia del Organismo es mayoritariamente masculino (54%) lo que contrasta con el dato anterior relativo al porcentaje de mujeres entre los receptores de la formación inicial (71% de mujeres) o continua (65% de mujeres).

Sin embargo, el porcentaje de mujeres profesoras de cursos de formación inicial (el 64%) es superior al de directoras o ponentes de actividades de formación continua o de cooperación internacional (sólo el 38%).

A pesar de que el colectivo que recibe formación del CEJ es mayoritariamente femenino (de manera muy acusada en el caso de cursos de formación inicial), el colectivo que imparte esa formación es mayoritariamente masculino (54%).

### Previsión de resultados

A través del programa presupuestario 111R, el Centro de Estudios Jurídicos, con el fin de continuar promoviendo la igualdad de género en todos sus ámbitos de competencia, prevé en 2012:

- Aumentar el número de actividades formativas relacionadas específicamente con la igualdad de género, asegurando como mínimo un curso o seminario relativo a cuestiones relacionadas con la igualdad de género (objetivo cumplido en la actualidad) e incrementar el número de horas destinadas a esta formación.

De igual modo, se pretende incrementar el número de actividades formativas relacionadas directamente con la igualdad de género, con especial incidencia en la protección jurídica y policial de las mujeres y de los menores frente a casos de violencia de género.

- Continuar promoviendo la tasa de mujeres en los colectivos que imparten la formación o que reciben la formación continua (se exceptúa de aquí a los alumnos de formación inicial, que vienen dados por la superación de procesos selectivos).

En la elaboración del Plan de Formación anual para 2012 para la Carrera Fiscal se persiguen los siguientes objetivos:

- Mantener la tasa de participación femenina actual entre el profesorado de formación inicial (64%).
- Elevar la tasa de participación femenina en la impartición de formación continua (directoras, coordinadoras, ponentes), del 38% actual al 50% en un año.
- Mantener la tasa de participación femenina actual como asistentes a actividades de dimensión internacional (formación continua o cooperación).

## **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 112A:** Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal**CENTRO GESTOR:** Secretaría General de la Administración de Justicia**A) Contenido y Finalidad del Programa**

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico que no debe suponer un mero reconocimiento formal sino un objetivo básico que ha de proyectarse sobre todos los ámbitos de actuación.

La incorporación de la perspectiva de igualdad de género en este programa se manifiesta especialmente en la instrumentación de acciones positivas a favor de colectivos de mujeres de especial vulnerabilidad, como son las víctimas de la violencia de género.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007		

Desde la aprobación de la citada Ley, se han incorporando las medidas necesarias para su desarrollo, como son:

- La creación, puesta en marcha y funcionamiento de Juzgados de Violencia sobre la Mujer y de Fiscalías Especializadas.
- La creación del Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.
- La creación del Registro de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no Firmes.
- Adopción de medidas tendentes a garantizar un turno de oficio especializado 24 horas.
- Incremento de las unidades de valoración integral y reestructuración de su organización para garantizar que en todos los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, las víctimas de violencia de género sean atendidas por un médico o médica forense.
- Establecimiento de programas para la formación especializada en la tutela del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo dirigidos a los operadores jurídicos.
- Convenio con el Colegio Oficial de Psicólogos para la atención personalizada en las oficinas de asistencia a las víctimas.
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Justicia, el actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Consejo General de la Abogacía Española, que tiene por objeto la formación de los abogados incorporados o que vayan a incorporarse al turno del oficio especializado en violencia de género en todo el territorio nacional con la finalidad de que adquieran una preparación especializada en materia de violencia de género que les permita articular la mejor defensa a las víctimas no solo en el proceso principal, sino

también en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida.

En aplicación del artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres se ha llevado a cabo la modificación del Real Decreto 437/1983, de 9 de febrero, sobre Constitución y Funcionamiento del Consejo Fiscal, para contribuir de forma directa en la disminución de las desigualdades que por razón de sexo pudieran darse en la constitución del mencionado Consejo, al aplicarse el principio de paridad entre hombres y mujeres a las candidaturas para las elecciones de los vocales del Consejo Fiscal.

También se crea una Comisión de Igualdad, en el seno del Consejo Fiscal, que se encargará del estudio de la mejora de los parámetros de igualdad en la carrera fiscal.

#### Identificación de realizaciones previstas

Los objetivos y las acciones positivas que se proponen para la anualidad de 2012 en esta materia, podrían sintetizarse en:

- Reforzar la protección judicial de las víctimas de la violencia de género mediante la creación de Juzgados de Violencia sobre la Mujer y dotaciones de fiscalías especializadas, unidades forenses de valoración integral y reestructuración de su organización.
- Mejorar la atención integral a las mujeres víctimas de la violencia de género, para lo que se llevarán a cabo las actuaciones necesarias para la adopción de medidas tendentes a garantizar un turno de oficio 24 horas, especializado, desde la perspectiva de género.

Se prevé prestar asistencia y asesoramiento jurídico especializado a alrededor de 8.000 mujeres afectadas.

- Intensificar la formación y especialización de profesionales que intervienen en la prevención, atención, persecución y sanción de la violencia de género aunando criterios en este campo.
- Integración de todos los Registros Administrativos Centrales - Proyecto SIRAJ.

Con la creación del Registro de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no Firmes, la Administración de Justicia dispone de cinco Registros Centrales automatizados como apoyo administrativo para la actuación de los órganos judiciales. Una vez finalizada la implantación de estos registros se va a iniciar un nuevo proyecto que permitirá disponer de un único sistema integrado de información, que a su vez estará interconectado con los distintos sistemas de gestión procesal. Este proceso de unificación facilitará la labor de los juzgados y tribunales y aumentará la protección de las víctimas.

Desde el Ministerio de Justicia se vienen promoviendo otras acciones tendentes a la efectiva garantía de la igualdad entre hombres y mujeres, entre las que podemos destacar:

#### Red Española de Secretarios Judiciales en Cooperación Jurídica Internacional:

El 21 de junio de 2010 se lanzó la Red Española de Secretarios Judiciales en Cooperación Jurídica Internacional (RESEJ), que tiene la misión de constituir una estructura a nivel nacional que canalice todas las consultas en materia de Cooperación Jurídica Internacional que sean competencia de los Secretarios Judiciales. Esta Red constituye una herramienta de apoyo y colaboración con las instituciones, organizaciones o estructuras nacionales e

internacionales que tengan atribuida competencia en materia de Cooperación Jurídica Internacional.

Esta Red está integrada por 31 puntos de contacto, distribuidos por todo el territorio nacional. Para la selección de estos miembros de la Red se han seguido criterios de igualdad de género, con el ánimo de garantizar la plena participación de ambos sexos en la misma.

#### SISTEMA DE REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE APOYO A LA ACTIVIDAD JUDICIAL (SIRAJ):

La creación y desarrollo del Registro Central para la protección de las víctimas de violencia doméstica/género trata de aumentar la efectividad de las medidas cautelares que se integran en la orden de protección al existir un único registro central, en el que conste la referencia de todas aquellas penas y medidas de seguridad acordadas en sentencia, así como las medidas cautelares y órdenes de protección acordadas en procedimientos penales en tramitación frente a un mismo inculpado por este tipo de infracciones, ya hayan sido dictadas para la protección física de la víctima contra agresiones o para regular la situación jurídica familiar o paterno filial que relaciona a la víctima con el presunto agresor.

Este Registro proporciona una inestimable ayuda a todas aquellas unidades encargadas del seguimiento y control de la violencia de género y por tanto una protección a las víctimas de los delitos/faltas cometidos en este ámbito

Pero dada la evolución y modernización del Sistema de Registros, el de Violencia Doméstica ya no se puede analizar como un ente aislado sino como una unidad más dentro de dicho sistema de Registros.

Con la aprobación del Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia (SIRAJ) se crea, de un lado, un nuevo Registro de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no firmes y, de otro, se establece un sistema integrado de gestión para éste nuevo registro y otros cuatro ya en funcionamiento (Registro Central de Penados, Registro Central para la Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica, Registro Central de Rebeldes Civiles y Registro de Sentencias de Responsabilidad Penal de los Menores).

La creación del Registro de Medidas Cautelares supone la primera fase del proceso de interconexión, ya que entró en funcionamiento conectado con el de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.

El SIRAJ, y por tanto el Registro de Violencia Doméstica, ofrece información sobre la existencia de órdenes en vigor de busca y captura o de detención y puesta a disposición y sobre la peligrosidad del sujeto. Su puesta en funcionamiento contribuye a prevenir la especial reincidencia de los agresores. Una de sus principales novedades es que refleja la condición de menor de edad de las víctimas, así como un sistema de alertas o alarmas para comunicar automáticamente (sin que el usuario tenga que intervenir en su generación) a todos los órganos judiciales aquellas circunstancias sobre la situación de las personas implicadas o sus procedimientos que se produzcan en cualquier otro órgano y que les pueda afectar. Esta situación debe completarse y mejorarse a lo largo del año 2012, incluyendo modificaciones y mejoras que, alertando a los juzgados de situaciones que se dan en otros juzgados, eviten situaciones injustas y peligrosas para las víctimas de violencia de género.

Durante el año 2012 se deben concluir dos aspectos vitales para entender el SIRAJ tal y como fue concebido:



1. Integración de todos los Registros del Sistema lo que reportará por un lado la NAVEGABILIDAD entre los Registros, es decir la mayor agilidad en el tratamiento de los asuntos y procedimientos registrados, provista a través de la visibilidad de los datos intercambiados entre todos los registros, y por otra parte, la SEGURIDAD de que los órganos judiciales pueden ver aspectos importantes de asuntos incoados en otros juzgados y que les afectan directamente, a través de un sistema de alertas. Ello permitirá, por ejemplo, poder consultar on line todos los antecedentes de una persona registrados en los diversos Registros.
2. Integración del SIRAJ con los Sistemas de Gestión Procesal lo que va a permitir establecer un sistema de remisión de datos desde las aplicaciones de gestión procesal al sistema integrado de Registros, suprimiendo la necesidad actual de remitir la información de nuevo desde los juzgados cuando ya se encuentra incorporada a la gestión procesal. Ello conllevará, por un lado la máxima agilidad en la recepción de los datos con la consiguiente ventaja para las víctimas, y por otro la simplificación de los procesos de grabación de datos desde las unidades judiciales.

Por otra parte, dentro del proyecto SIRAJ, la Administración de Justicia va a llevar a cabo, durante 2012, un completo sistema de estadísticas basado en un 'Cuadro de Mando', herramienta estadística que se sigue desarrollando, y que, al igual que las propias aplicaciones, permitirá extraer datos estadísticos de los diversos registros del sistema en su conjunto, conectando dicha herramienta al Registro de Penados y de Sentencias Firmes de Menores. Ello completará y mejorará nuestro sistema de información de forma que permita tomar las decisiones oportunas de cara a la erradicación del fenómeno de la Violencia de género.

También se recogen actuaciones en relación con la Violencia de Género, en la aplicación procesal Minerva NOJ, especialmente en el sistema de alarma de notificación a víctimas.

De conformidad con el Test de Compatibilidad del Consejo General del Poder Judicial, se han acometido importantes modificaciones en la aplicación de gestión procesal Minerva NOJ, de cara a dar cumplimiento a la obligatoriedad prevista en el Código Penal (artículos 104, 109 y 506 del Código Penal) de notificar a las víctimas de delitos de violencia de género o doméstica cualquier acto procesal que pueda afectar a su seguridad.

En concreto, el artículo 544.9 del Código Penal, en relación con la Orden de Protección para las víctimas de violencia doméstica, establece que: "La Orden de Protección implicará el deber de informar permanentemente a la víctima sobre la situación procesal del imputado así como sobre el alcance y vigencia de las medidas cautelares adoptadas. En particular, la víctima será informada en todo momento de la situación penitenciaria del presunto agresor. A estos efectos, se dará cuenta de la Orden de Protección a la Administración Penitenciaria".

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La distribución del personal de la Administración de Justicia del ámbito competencial del Ministerio de Justicia es de un 64,45 % de mujeres y un 35,55 % de hombres.

En el marco específico de la formación para el personal al servicio de la Administración de Justicia el porcentaje de asistencia a los cursos de formación es de un 71% de mujeres frente a un 29% de hombres.

#### Previsión de resultados

Cumplimiento de todos los objetivos y medidas propuestas en función de la consecución última de lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

**PROGRAMA 113M:** Registros Vinculados con la Fe Pública

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de los Registros y del Notariado.

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

Las líneas maestras que han guiado los objetivos de la Dirección General de los Registros y del Notariado en 2011, y que deben continuar en el ejercicio de 2012, han estado presididas por una política activa en la adecuación, renovación y mejora en el desempeño de sus actividades, atendiendo a la demanda social del siglo XXI.

Dentro del marco de la política y estrategia diseñada por el Ministerio de Justicia, la Dirección General de los Registros y del Notariado, ha procurado y procurará la adaptación de los procedimientos y de la estructura de servicios prestada desde la Administración, a los postulados, de una parte, de mejora del sistema jurídico y, de otra parte, de simplificación de trámites y reducción de costes para el ciudadano ( sin distinción de sexo).

La Dirección General de los Registros y del Notariado se ha implicado en el camino recorrido desde el Tratado de Roma, no sólo respecto a la promoción de los derechos de los ciudadanos, entre ellos los derechos fundamentales, en los que se inserta el principio de igualdad ( libertades y derechos sociales y políticos, política de protección del consumidor), sino también, respecto a las mejoras del orden jurídico económico.

#### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007		

Actuaciones previstas y realizadas

Este Centro Directivo, en el marco de sus competencias, contribuye a la igualdad entre hombres y mujeres en sus distintos ámbitos de actuación, pero fundamentalmente en la prestación de servicios a la ciudadanía y respecto a la ordenación de los colectivos a los que de forma prioritaria se dirige su actuación.

La actividad de promoción legislativa por parte de la Dirección General de los Registros y del Notariado, ha sido especialmente intensa y fructífera, cumpliendo los objetivos del Plan de Modernización de la Justicia.

En diversos proyectos normativos elaborados o promovidos por este Centro Directivo, junto con otros órganos del Ministerio, pueden identificarse su vinculación con los objetivos específicos en materia de igualdad.

La Ley 20/2011, de 21 de julio, de Registro Civil, se orienta hacia la igualdad de género en materia de Derecho del Registro Civil.

Expertos/as de la Dirección General han participado en la elaboración de diversas propuestas legislativas (algunas de ellas ya aprobadas) y en la redacción de instrucciones e informes con incidencia en políticas de igualdad de género y de protección de determinados grupos sociales, conforme a continuación se relaciona:

1. Realización del anteproyecto que culminó en la aprobación de la Ley 11/2011, de 20 de mayo, de reforma de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre de Arbitraje y regulación del arbitraje institucional en la Administración General del Estado. Así como, la aprobación de la Ley Orgánica 5/2011, de 20 de mayo, complementaria de la anterior.
2. Reforma del Código Civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de incapacidades y cargos tutelares, con el fin de su adaptación a la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, mediante la aprobación de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional señalada.
3. Instrucción de 5 de octubre de 2010, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre régimen registral de la filiación de los nacidos mediante gestación por sustitución.
4. Informes en relación con diversas iniciativas legales y otras cuestiones con trascendencia en materia de igualdad de género.

El derecho de los ciudadanos a acceder a un sistema público eficiente de seguridad jurídica preventiva, es plenamente respetuoso con el principio de igualdad.

Finalmente, habría que destacar que las Políticas de igualdad de género se han tenido en cuenta en la redacción y aplicación del Real Decreto 253/2011, de 28 de febrero, sobre régimen jurídico de los Notarios y Registradores de la Propiedad y Mercantiles adscritos a la Dirección General de los Registros y del Notariado, toda vez que en su artículo 2 relativo a la distribución de las plazas de adscritos se establece que *“asimismo, se procurará una representación igualitaria entre hombres y mujeres en cada uno de los grupos profesionales”*, contribuyendo por ello a la igualdad entre mujeres y hombres

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Respecto a los Notarios/as se señala que en la actualidad 2.205 son hombres y 810 mujeres. Si tenemos en cuenta, no obstante que en la oposición libre convocada el 24 de septiembre de 2009 aprobaron 48 hombres y 43 mujeres, no se observan prácticamente diferencias en cuanto a los/as opositores aprobados en relación con el sexo, lo que sí se observó en la convocatoria anterior (año 2007) en la que aprobaron 82 mujeres y 69 hombres. Todo ello indica que las mujeres van, poco a poco, equiparándose a los hombres en su condición de fedatarios públicos.

Por lo que se refiere a los/as Registradores/as, se destaca que, a fecha de 5 de marzo de 2012, el número es de 645 hombres y 419 mujeres, incluidos los opositores de la convocatoria del año 2010 que aún no han tomado posesión de sus puestos.

En cuanto al impacto de la igualdad de género en los Tribunales calificadoros de oposiciones, se pueden señalar los siguientes datos relativos a las últimas convocatorias:

En relación con el Cuerpo de Notarios, los tribunales calificadores nombrados para la convocatoria del año 2009 (con sede en Madrid y La Coruña), estaban formados por 8 hombres y 6 mujeres.

Por su parte, la composición del tribunal calificador de la oposición entre Notarios del año 2007 era de 6 hombres y 1 mujer, y en la correspondiente al año 2010 se nombran a 3 hombres y 4 mujeres.

En el caso del Cuerpo de Registradores, los tribunales calificadores en la convocatoria del año 2008 estaban compuestos de 9 hombres y 5 mujeres; en la correspondiente al año 2010, el tribunal se componía de 3 hombres y 4 mujeres; y en la convocada en 2011, que se está realizando actualmente está compuesto por 4 hombres y 3 mujeres.

Por lo que se puede afirmar que se está avanzando en este aspecto para conseguir la igualdad de sexos en los tribunales calificadores de oposiciones, existiendo actualmente paridad en los mismos.

#### Previsión de resultados

Cumplimiento de todos los objetivos y medidas propuestas en función de la consecución última de lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 135M:** Protección de Datos de Carácter Personal

**CENTRO GESTOR:** Agencia Española de Protección de Datos

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Normalizar la cultura de la protección de datos, mediante el acercamiento del derecho fundamental a los ciudadanos

Objetivos concretos:

- Velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.
- Velar por el respeto de los derechos de los abonados y usuarios por parte de los agentes que ejercen actividades comprendidas en la Ley General de Telecomunicaciones y en la Ley de los Servicios de la Sociedad de la Información y Comercio Electrónico.

- Difundir el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal

Objetivos concretos:

- Proporcionar a los ciudadanos información sobre los derechos que les reconoce la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, la Ley General de Telecomunicaciones y la Ley de los Servicios de la Sociedad de la Información y Comercio Electrónico.
  - Mantener el Registro General de Protección de Datos con la inscripción de los ficheros de datos personales notificados, con el fin de que los ciudadanos sepan dónde ejercitar sus derechos.
  - Informar los proyectos de disposiciones generales que afecten a la normativa de protección de datos de carácter personal o a los abonados y usuarios en materia de telecomunicaciones o de los servicios de la Sociedad de la Información y Comercio Electrónico.
  - Participar y cooperar en foros internacionales sobre protección de datos.
- Impulsar el uso de las nuevas tecnologías.

Objetivos concretos:

- Impulsar la implantación de modernos sistemas de certificación electrónica, de acuerdo con lo previsto por la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de Firma Electrónica y la creación de la sede electrónica y del registro electrónico de acuerdo con la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos y con el Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007		

El principio de transversalidad de la igualdad de trato entre mujeres y hombres recogido en el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, combinado con su carácter informador de todo el ordenamiento jurídico determina que las actuaciones de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), en el ejercicio de sus funciones, deben estar informadas por el principio de igualdad efectiva.

Los objetivos generales del programa de protección de datos de carácter personal también están vinculados con los objetivos específicos en materia de igualdad.

En concreto, el derecho fundamental a la protección de los datos personales recogido en el artículo 18 de la Constitución española, está conectado con la garantía y preservación de otros derechos ligados al derecho a la igualdad, especialmente en lo que a su vertiente de lucha contra la violencia de género se refiere, toda vez que el acceso a los datos personales de las víctimas de esta violencia puede estar directamente vinculado con la comisión de estos actos de violencia contra las mujeres.

La AEPD participa activamente en diversos foros internacionales orientados a coordinar a nivel supranacional las políticas en materia de protección de datos, constituyendo una oportunidad de integrar el principio de igualdad en las relaciones exteriores de España en este ámbito, tal y como establece el Objetivo 1 del Eje 11 del PEIO 2008-2011.

Internamente, la Agencia Española de Protección de Datos, está dando cumplimiento tanto al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público, recogido en el artículo 5 de la LOIEMH 3/2007, de 22 de marzo, como a los principios inspiradores del Eje 1 y 3 del PEIO 2008-2011. Y tal y como establece el Título V de la LOIEMH 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, se vienen adoptando las medidas necesarias para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los empleados de la Agencia, incluyendo la introducción de la igualdad como un objeto de estudio específico dentro del Plan de Formación.

#### Identificación de realizaciones previstas

En relación con las realizaciones previstas en el marco del programa de protección de datos de carácter personal vinculados a la consecución de la igualdad de género, hay que destacar la apuesta de la Agencia Española de Protección de Datos por favorecer la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la familia y en el cuidado de las demás personas, apoyando y dando cumplimiento a las normas sobre permisos y relaciones laborales que facilitan la corresponsabilidad para la conciliación.

En el Plan de Formación para 2012 se ofrece la realización del curso en materia de igualdad entre hombres y mujeres, cuya realización vendrá determinada por el número de solicitudes presentadas.

Aunque el Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2008-2011 finalizó su periodo de vigencia en el ejercicio presupuestario anterior, algunos de sus objetivos se mantienen vinculando las actividades incluidas en este programa. En concreto, en relación con el objetivo 2 del Eje 10, del PEIO 2008-2011, consistente en fortalecer las medidas de sensibilización y prevención de la violencia de género e incrementar el grado de implicación de la sociedad para combatirla desde un mejor conocimiento de las causas y consecuencias de este fenómeno violento, la AEPD pondrá en marcha todas las actuaciones de inspección necesarias para garantizar la protección de los datos de carácter personal de las personas víctimas de la violencia de género.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La Agencia Española de Protección de Datos en el desarrollo de las funciones que legalmente tiene asignadas, no tiene atribuido el objetivo específico de la consecución de la igualdad de género, pero en la medida en que el mismo tiene un carácter profundamente transversal, afecta tanto al funcionamiento ordinario de la AEPD como al desempeño de sus funciones.

Desde una óptica interna, la AEPD cumple con las directrices legales recogidas en el Título V de la LOIEMH 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres; en el Capítulo V del Título III (especialmente por lo que se refiere al artículo 49) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público; y en el Plan Concilia; todo ello en relación a la adopción de medidas para la conciliación de la vida personal.

Durante el año 2011, 1 persona ha solicitado la excedencia para cuidado de hijos/as (hombre); 6 mujeres han solicitado el permiso de maternidad; 5 hombres el de paternidad; 6 mujeres el de lactancia y un padre ha hecho uso de su facultad de disfrutar el periodo de descanso post-parto cedido por la madre. Todas las peticiones solicitadas y debidamente acreditadas han sido satisfechas.

Además, dentro del Plan de Formación para el año 2012, se ha previsto la convocatoria de un curso específico dedicado a los diversos aspectos de la igualdad de género. Es previsible que siga incluyéndose en la oferta de formación para próximos ejercicios.

Por último, se da debido cumplimiento a las directrices legales en lo que a la selección y promoción profesional del personal al servicio de la Agencia se refiere, toda vez que los únicos principios tenidos en cuenta al respecto son los de igualdad, mérito y capacidad.

Todo ello en relación a una plantilla que actualmente cuenta con un total de 159 personas, 92 mujeres y 67 hombres.

Desde una óptica externa, y teniendo en cuenta la relación subrayada entre la debida promoción y garantía del derecho a la protección de los datos de carácter personal y la igualdad de género, puede entenderse que toda actuación desarrollada por la AEPD y orientada a esas labores de promoción y garantía del derecho de protección de datos repercute de manera positiva en la consecución de una mayor y mejor igualdad de género.

#### Previsión de resultados

La AEPD seguirá dando fiel cumplimiento a los mandamientos legales relativos a favorecer y garantizar la igualdad de género en el ámbito de organización y funcionamiento de la AEPD y a impulsar y favorecer la conciliación de la vida personal y profesional de todos los empleados de esta Agencia.

Desde una óptica externa, el progresivo incremento de las actuaciones que realiza la AEPD, tanto desde un punto de vista sancionador, como informador y de concienciación, aumentan la seguridad de los datos personales de toda la ciudadanía. Lo que tiene incidencia en la consecución de otros objetivos de carácter transversal, como es el respeto y garantía del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 921S:** Asesoramiento y Defensa Intereses del Estado

**CENTRO GESTOR:** Abogacía General del Estado – Dirección del Servicio Jurídico del Estado

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se pueden resumir en las siguientes:

- La Administración debe contar con los mecanismos necesarios para que su actuación se desenvuelva dentro de los cauces legales, asesorando a sus diversos órganos sobre el derecho aplicable a las situaciones planteadas y defendiéndoles ante los Tribunales de Justicia en las cuestiones contenciosas que en los mismos se produzcan, como consecuencia de la creciente fiscalización jurisdiccional de la actividad administrativa en todos sus órdenes, que deriva de la configuración constitucional del Estado de Derecho.
- Además del asesoramiento del Estado en relación a sus actuaciones en torno a los órganos jurisdiccionales, es necesario que dicha organización preste funciones de

asistencia jurídica, tendentes a proteger el principio de legalidad en la actuación administrativa. Funciones que deben ser ejercidas en garantía de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas, en perfecta armonía con la protección y defensa de los intereses generales.

## B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007		

La asistencia jurídica al Estado e Instituciones Públicas, en la doble faceta contenciosa y consultiva, viene atribuida a la Abogacía General del Estado – Dirección del Servicio Jurídico del Estado, por virtud de lo dispuesto en la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas.

En la labor contenciosa que tiene atribuida la Abogacía General del Estado y desde la entrada en vigor de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, ésta interviene en representación y defensa de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer en determinados procedimientos penales en los que esta Delegación se persone, al amparo de lo previsto en el artículo 29.2 de la norma. Este artículo legitima a esta Delegación Especial del Gobierno “*ante los órganos jurisdiccionales para intervenir en defensa de los derechos y de los intereses tutelados en esta Ley en colaboración y coordinación con las Administraciones con competencias en la materia*”.

### Identificación de realizaciones previstas

Desde la Abogacía General del Estado, siendo conscientes de la importancia que tiene la formación y especialización de profesionales en la prevención, atención, persecución y sanción de la violencia de género, se participa de forma activa en la organización de cursos y seminarios que sobre esta materia se celebran en el Organismo Autónomo “Centro de Estudios Jurídicos”, asistiendo también a los mismos por tener este Centro atribuido una parte de nuestra formación jurídica y académica.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La situación actual de la Abogacía del Estado, desde el punto de vista de la perspectiva de género, es la siguiente:

#### A) Composición

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Abogados del Estado en escalafón	503	154	657
Abogados del Estado en servicio activo	216	119	335
Personal de apoyo	144	375	519



B) *Oposiciones al Cuerpo de Abogados del Estado*

	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
Convocatoria 2011	8	11	19 plazas
Convocatoria 2009	9	14	23 plazas
Convocatoria 2007/2008	6	9	15 plazas
Convocatoria 2006	12	7	19 plazas

C) *Situaciones administrativas*

<b>PERMISOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.	2	14	16
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 18 meses.	1	10	11
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial.	8	0	8
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento, del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días.	0	12	12
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro de segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días.	1	6	7
Excedencia por cuidado de hijos.	0	1	1

Previsión de resultados

Cumplimiento de todos los objetivos y medidas propuestas en función de la consecución última de lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.



## **SECCIÓN 14: MINISTERIO DE DEFENSA**

**121M** Administración y Servicios Generales de la Defensa

**121N** Formación del personal de las Fuerzas Armadas

**464A** Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas



**PROGRAMA 121M:** Administración y Servicios Generales de la Defensa.  
**CENTRO GESTOR:** Órganos superiores y Centros Directivos del Ministerio de Defensa.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

La finalidad del programa es llevar a cabo las funciones y actividades encomendadas a los órganos superiores y centros directivos del Ministerio de Defensa, cuya composición y competencias se definen en el Real Decreto 1287/2010, de 15 de octubre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa.

Se incluyen en el programa todas las inversiones y gastos corrientes requeridos para dotar a dichos centros y organismos, del personal, edificios, instalaciones y medios materiales y económicos de funcionamiento requeridos para realizar eficazmente sus cometidos.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes:

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	65 y 66	Fuerzas Armadas. Respeto al principio igualdad y aplicación al personal militar de normas del personal al servicio Administraciones Públicas.
	Título II capítulo 1	Principios generales de las políticas públicas de igualdad.
	Título V	Principio de igualdad en el empleo público
	77	Unidades de igualdad.
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivo 8	Promoción Observatorio de la Mujer FF.AA.
Plan Acción R. 1325	Objetivo 1.1	Participación mujeres en misiones de paz y en sus órganos de toma de decisiones. Aplicación ámbito nacional.
	Objetivo 1.4	Participación mujeres en misiones de paz y en sus órganos de toma de decisiones. Aplicación en organizaciones internacionales.
L39/2007 Carrera Militar	5	Adaptación al personal militar de las normas del empleado público.
	6	Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar.
L 7/2007 EBEP	1.3	Igualdad de trato entre hombres y mujeres.
	Título III	Derechos, deberes y código de conducta empleados públicos.
RD 293/2009	1 a 6	Protección maternidad en el ámbito de la enseñanza FAS
RD 35/2010 ingreso FAS	3	Igualdad de trato a mujeres y a hombres.
	18	Protección de la maternidad.

Identificación de realizaciones previstas:

La incorporación de la mujer se ha configurado como un rasgo claramente distintivo de las Fuerzas Armadas del Siglo XXI, diferenciándolas de su tradicional composición exclusivamente masculina. En 1988, por primera vez en su historia, se reguló el acceso de la mujer a las Fuerzas Armadas, si bien, con limitación de Cuerpos y Escalas.

En 1999, se reguló la plena equiparación para hombres y mujeres sin limitaciones de Cuerpos, Escalas o destinos operativos. Se ha conseguido la igualdad legal y desde este momento se trabaja para la igualdad efectiva, siendo especialmente importante la adopción de medidas de acción positiva y de políticas de igualdad.

En todo caso, esta equiparación ha permitido poder contar con mujeres en Escalas y destinos considerados hasta aquel momento como tradicionalmente masculinos: dotaciones de submarinos, paracaidistas, la Legión, etc.

Igualmente, se fomenta la participación de la mujer en operaciones internacionales, removiendo obstáculos para que toda militar que deba o desee ser desplegada pueda hacerlo en condiciones de igualdad con respecto a sus compañeros varones.

Este programa abarca un abanico muy amplio de actividades. Entre ellas podrían señalarse, por guardar una relación más estrecha con los objetivos en materia de igualdad, las siguientes actuaciones:

- En el ámbito de la "Alta Dirección": las actividades de política de defensa dirigidas a impulsar la defensa común europea, dotando a la UE de una fuerza de respuesta rápida y el establecimiento de un mando único operativo dependiente del EMAD, entre otras. Aquí cobra especial relevancia la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad y el Plan de Acción del Gobierno de España para su aplicación. También en este ámbito, las actividades de preparación, planeamiento y desarrollo de la política de infraestructura de Defensa, donde destaca el impulso de un plan global de calidad de vida para todas las mujeres y hombres militares, con especial prioridad para la tropa y marinería.
- Las actividades de fomento de la cultura de Defensa y Relaciones Institucionales del departamento. También las actividades de fomento de las relaciones sociales y comunicación de la Defensa que incluyen campañas de divulgación y publicidad institucional, difusión de la información de carácter general del departamento y actividades de comunicación de la Defensa. En todas estas actividades se está aplicando el criterio de género.
- Dentro de las llamadas actividades generales, destacan las relativas a la obtención y gestión de los recursos personales del este Ministerio, la prestación de servicios administrativos. Se incluyen, igualmente, las actividades de publicaciones y documentación, elaboración de estudios, encuestas e informes técnicos sobre estadística y ciencias sociales, información y asistencia al ciudadano sobre temas de Defensa.
- Actividades de acción social y apoyo al personal, donde se incluye el mantenimiento de una serie de instalaciones tales como residencias de descanso, centros de educación infantil, ludotecas, centros deportivos, residencias de estudiantes y colegios mayores universitarios.
- Entre las actividades del reclutamiento y selección del personal destacan la de elaboración de normas, planes, directivas e instrucciones para optimizar la labor de reclutamiento, igualmente las convocatorias y pruebas selectivas de personal militar, analizando todos estos procesos desde una perspectiva de género.

Estas actuaciones tienen especial relevancia en la aplicación del criterio de género e igualdad en este Ministerio.

En este ámbito, destacan, entre otras, actuaciones como el desarrollo efectivo de la normativa de igualdad ya citado, la potenciación de la actividad del Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas, la continuación del Programa de Centros de educación infantil en establecimientos militares, la promoción de la presencia de la mujer militar en las Juntas de Evaluación y Ascensos, la elaboración de la evaluación del impacto de género en las normas y proyectos del Departamento, la formación en igualdad, la difusión y visibilidad de esta profesión desde un enfoque no estereotipado de género. Igualmente, se continuará participando activamente en el Comité OTAN sobre Perspectivas de Género y en la aplicación del criterio de género en las Operaciones en las que participe España tanto del ámbito ONU, OTAN, o UE, no sólo como una cuestión de justicia sino de eficacia y operatividad.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En relación con el impacto de género de este programa, durante el año 2011 se han realizado las actividades que se indican a continuación:

- Textos normativos aprobados en 2011 con impacto positivo de género.

#### **Reales Decretos**

Real Decreto 261/2011, de 28 de febrero, por el que se aprueba la provisión de plazas de las Fuerzas Armadas y de la Escala Superior de Oficiales de la Guardia Civil para el año 2011.

Real Decreto 383/2011, de 18 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Reservistas de las Fuerzas Armadas.

Real Decreto 418/2011, de 25 de marzo, por el que se modifican determinados artículos del Real Decreto 35/2010, de 15 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción y de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas.

Real Decreto 456/2011, de 1 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal militar profesional.

Real Decreto 640/2011, de 9 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del Personal Militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

#### **Órdenes Ministeriales**

Orden Ministerial 3/2011, de 15 de febrero, que modifica la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, por la que se aprueban las normas sobre jornada y horarios de trabajo, vacaciones, permisos y licencias de los Militares Profesionales de las Fuerzas Armadas.

Orden Ministerial 5/2011, de 24 de febrero, que modifica la Orden Ministerial 130/2005, de 22 de julio, por la que se regulan las felicitaciones al Militar Profesional de las Fuerzas Armadas.

Orden Ministerial 6/2011, de 24 de febrero, por la que se fijan las especialidades complementarias y aptitudes en la Armadas.

Orden Ministerial 12/2011, de 14 de marzo, por la que se modifica la Orden Ministerial 28/2009, de 14 de mayo, por la que se establecen las especialidades complementarias de las especialidades fundamentales del Cuerpo Militar de Sanidad.

Orden DEF/780/2011, de 31 de marzo, por la que se aprueban las normas por las que han de regirse los procesos de selección para el ingreso en los Centros Docentes Militares de Formación para acceder a las Escalas de Suboficiales de los Cuerpos Generales y de Infantería de Marina.

Orden Ministerial 23/2011, de 27 de abril, por la que se aprueban las normas para la valoración de la aptitud médica del personal de las Fuerzas Armadas con responsabilidad de vuelo.

Orden Ministerial 33/2011, de 14 de junio, por la que se aprueban las directrices generales para la elaboración de los planes de estudios de la formación militar general, específica y técnica para el acceso a las diferentes escalas de suboficiales.

Orden Ministerial 34/2011, de 14 de junio, que modifica la Orden Ministerial 20/2009, de 24 de abril, por la que se determina el número máximo de ciclos para que un militar deje de ser evaluado para el ascenso por los sistemas de elección y clasificación.

- Convenios suscritos en 2011 con impacto positivo de género.

#### **Convenios suscritos en 2011**

Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universidad de Salamanca sobre materias docentes y relacionadas con la seguridad y la defensa. (Suscrito 05/11/2010) (Expte.10/0207).

Convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universidad Politécnica de Madrid sobre materias docentes y relacionadas con la seguridad y la defensa. (Suscrito 30/11/2010) (Expte: 10/0208).

Resolución 420/38005/2011, de 13 de enero, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con el Gobierno de Aragón para el desarrollo conjunto de un programa de acciones formativas, de incorporación laboral y de difusión de las convocatorias de acceso a las Fuerzas Armadas a través del Instituto Aragonés de Empleo. (Suscrito 25/10/2010) (Expte: 10/0241).

Convenio marco de colaboración entre el Ministerio de Defensa/CESEDEN y el Instituto Cervantes sobre actividades docentes relacionadas con la difusión de la lengua y cultura españolas. (Suscrito 13/12/2011) (Expte: 10/0206).

Convenio de aplicación del convenio marco de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Universidad politécnica de Madrid en materia de enseñanzas técnicas de ingenieros. (Suscrito 29/12/10) (Expte: 10/0047).

Convenio de aplicación del convenio marco de colaboración entre el ministerio de defensa y la universidad politécnica de Madrid en materia de enseñanza técnica de transmisiones. (Suscrito 29/12/10) (Expte: 10/0046).

Convenio de aplicación del Acuerdo marco de colaboración entre la Universidad Rey Juan Carlos y el Ministerio de Defensa para la prestación de servicios de formación entre la Universidad y la Academia de Ingenieros del Ejército de Tierra. . (Suscrito 14/12/2010) (Expte: 10/0048).

Resolución 420/38028/2011, de 9 de febrero, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio específico de colaboración con la Junta de Andalucía para la financiación de puestos escolares correspondientes al primer ciclo de educación infantil en la escuela infantil "Cerro Muriano". (Suscrito 21/01/2011) (Expte: 10/0215).

Resolución 430/38029/2011, de 11 de febrero, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración con la Consejería de Trabajo y Bienestar de la Junta de Galicia para la financiación del mantenimiento de la Escuela Infantil "Grumete" del Ministerio de Defensa en Ferrol. (Suscrito 09/12/2010) (Expte: 10/0073).

Convenio de Colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal y el Ministerio de Defensa, para la formación profesional para el empleo de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas. (Suscrito 18/02/2011) (Expte.10/0306).

Adenda al convenio específico de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, para la financiación de puestos escolares correspondientes al primer ciclo de educación infantil en la Escuela Infantil "Grumete – Rota", correspondiente al curso 2010 – 2011. (Suscrito 03/02/2011) (Expte.10/0467)

Adenda al convenio específico de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, para la financiación de puestos escolares correspondientes al primer ciclo de educación infantil en la Escuela Infantil "Grumete – San Fernando", correspondiente al curso 2010 – 2011. (Suscrito 03/02/2011) (Expte.10/0470).



Convenio Marco de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Real Federación Española de Tiro Olímpico para favorecer la promoción, el desarrollo y la difusión de los valores del deporte, del entrenamiento y competiciones del tiro deportivo. (Suscrito 11/02/2011) (Expte. 10/0483).

Resolución 420/38030/2011, de 14 de febrero, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio marco de colaboración con la Comunidad de Castilla-La Mancha, para la realización de acciones conjuntas en materia educativa y para potenciar el desarrollo, la integración y la promoción socio-laboral de la tropa y marinería. (Suscrito 29/12/2010) (Expte: 10/0288)

Adenda al Convenio específico de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, para la financiación de puestos escolares correspondientes al primer ciclo de educación infantil en la Escuela Infantil "Base Aérea de Armilla", correspondiente al curso 2010-2011.(Suscrito 14/04/2011) (Expte:10/0518).

Adenda al Convenio específico de colaboración entre el Ministerio de Defensa y la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, para la financiación de puestos escolares correspondientes al primer ciclo de educación infantil en la Escuela Infantil "Cerro Muriano", correspondiente al curso 2010-2011. (Suscrito 28/03/20119) (Expte.10/0449).

Addenda del Protocolo de Actuación entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, para el desarrollo de políticas de igualdad dirigidas al personal militar. (En elaboración)

- Participación en Misiones Internacionales.

Indicador	Núm. Mujeres	% respecto al total efectivos desplegados
Mujeres militares en misiones internacionales	450	10,3

- Personal civil y militar adscrito al Ministerio de Defensa.

	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Personal militar	113.702	15.669	128.677	88,4	12,2
Personal civil funcionario	4.177	5.361	9.538	43,8	56,2
Personal civil laboral	13.187	8.284	21.471	61,4	38,6
Total MINISDEF	131.066	29.314	159.686	82,1	18,4

- Mujeres Militares.

Servicio Activo	Núm. Mujeres	% Mujeres
E. de Tierra	9.575	11,6
Armada	2.624	12,0
E. del Aire	2.832	13,0
Cuerpos comunes	638	19,8
Total Mujeres Militares	15.669	12,1
Empleo más alto alcanzado	% Mujeres	Empleo
Oficiales	6,5	Teniente Coronel 5 // Comandante /C. Corbeta 232
Suboficiales	2,7	Subteniente 1 /// Brigada 5 /// Sargento Primero 109
Tropa y Marinería	16,9	Cabo Mayor 4 /// Cabo Primero 1.170

- Acción Social.

Colegios y Residencias de Estudiantes	Total Centros	Total beneficiarios	
Núm. colegios en funcionamiento:			
Ejército de Tierra	10	1.632	( a )
Armada	6	372	( b )
Ejército del Aire	1	658	( c )
Total Colegios	17	2.662	
Núm. Residencias. Estudiantes en funcionamiento:			
Ejército de Tierra	10	1.769	
Armada	1	119	( d )
Ejército del Aire	1	194	( e )
Total R. Estudiantes	12	2.082	
Residencias de Descanso en funcionamiento	Total Centros		
Ejército de Tierra ( f )	14		
Armada	5		
Ejército del Aire	8		
Total R. Descanso	27		

(\*) Centros: Órgano central: 1; Guardia Real : 1; E. Tierra: 8; Armada: 6; E. Aire: 9

(a) 1.004 niños / 628 niñas

(b) 378 previstas para 2012

(c) 366 niños / 292 niñas

(d) 60 hombres / 59 mujeres

(e) 99 hombres / 95 mujeres

(f) 2.168 plazas disponibles

- Infraestructuras.

Instalaciones acondicionadas para uso conjunto por hombres y mujeres:	O. Central	EMAD	E. Tierra	Armada	E. Aire	Total
Núm. instalaciones existentes	167	1	332	196	330	1.026
Núm. de instalaciones en que se han realizado obras de mantenimiento, ampliación o mejora.	140		8	196		344
Núm. de nuevas instalaciones previstas o en construcción.	8			1 (1)		8

## (1) SAN FERNANDO.- POBLACIÓN MILITAR SAN CARLOS.- NUEVO CUARTEL GENERAL DE LA FUERZA DE INFANTERÍA DE MARINA.-

El proyecto consiste en la construcción de un nuevo edificio con cargo al programa 122A para albergar al Cuartel General de la Fuerza de Infantería de Marina. Tanto vestuarios como aseos se diferencian entre uso femenino y masculino. En el caso de los vestuarios el porcentaje de uso femenino previsto es de aproximadamente el 20%.

El coste añadido que supone la separación por sexo es de aproximadamente 20.000 €

- Actividad del Observatorio de la Mujer en las FF.AA. Participación en actividades con contenido en materia de género de ámbito nacional.

Fecha	Asunto	Lugar
14-15-jul-11	Curso de Verano UIMP / Ministerio de Defensa	Universidad Internacional Menéndez Pelayo-Santander
12-14-sep-11	Cursos de Verano en la Universidad de Granada.	Universidad de Granada
7-9-SEP-11	"Año dual Rusia-España"	MADOC
12-16-SEP-11	Cursos de igualdad personal civil 2011 (perspectivas)	Granada
12 sep a 11 oct	Curso Gestión recursos humanos	Madrid
15-25-SEP-11	Curso Gestión recursos humanos	INAP
15-25-SEP-11	Salvamento y socorrismo	Alicante
27-30-SEP-11	Cursos de igualdad personal civil 2011 (igualdad)	Ceuta
4-7-OCT-11	Cursos de igualdad personal civil 2011 (igualdad)	Málaga
6-OCT-11	Jornadas agregados defensa ejército tierra	Madrid
14-OCT 11	Fundación FAS-gc	Madrid
17-21-OCT 11	"Asesor de género" Curso 1 (fase presencial)	Granada
17-21-OCT-11	Cursos de igualdad personal civil 2011 (perspectivas)	Valladolid
25-OCT-11	Jornadas divulgativas de conciliación - ejércitos	Base aérea de Torrejón
26-OCT-11	Jornadas divulgativas de conciliación - ejércitos	Cuartel general tierra.- Madrid
25-28-OCT-11	Cursos de igualdad personal civil 2011 (igualdad)	Madrid
4-NOV-11	Derechos humanos y misiones de paz	Valencia
11-NOV-11	XV Curso de alta gestión de recursos humanos	Madrid
14-18-NOV-11	Cursos de igualdad personal civil 2011 (perspectivas)	Madrid
22-NOV-11	Jornadas mujer, deporte y salud	Madrid
23-NOV-11	Jornadas divulgativas de conciliación - ejércitos	Cuartel general tierra.- Madrid
24-NOV-11	Curso medidas de promoción de la igualdad de genero	Madrid

28-NOV-11	Curso capacet-escuela guerra	Zaragoza
20-DIC-11	Curso medidas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y medidas de protección contra la violencia de género	Madrid
En preparación	IV Edición Premio Idoia Rodríguez. Mujer en las Fuerzas Armadas."	

- Actividad del Observatorio de la Mujer en las FF.AA. Participación en actividades con contenido en materia de género de ámbito internacional.

Fecha	Asunto	Lugar
23-may-11	EU informal Task Force on Women, Peace and Security Kick off 2011	Consejo de la Unión Europea - Bruselas
23-29-may-11	Reunión anual del Comité de Perspectivas de Género de la OTAN.	OTAN - Bruselas
06-jun-11	Mesa Redonda en Belgrado	DCAF
14-18-JUN-11	1º Esdc pilot course: Curso asesor género operaciones - internacional	Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional.- Madrid
3-OCT-11	EU Task Force 1325/2000	Bruselas (Bélgica)
2-4-NOV-11	Primer taller del OTAN sobre entrenamiento en el área de la resolución 1325/2000	Roma (Italia)
28-29-NOV-11	Seminario implementación 1325/2000	Varsovia (Polonia)
28-NOV AL 2-DEC-11	2º Esdc pilot course: Curso asesor género operaciones - internacional	Netherlands Defence College (IDL) Rijswijk (Holanda)
30-NOV AL 1-DIC-11	RUSI "Inaugural women in defence and security conference 2011"	Londres (Reino Unido)
14-DIC-11	EU Task Force 1325/2000	Bruselas (Bélgica)

- Actividad del Observatorio de la Mujer en las FF.AA. Servicio de información a particulares.

Servicio información Observatorio de la Mujer	
Visitas a la página Web en 2011	4.935
Consultas telefónicas atendidas en 2011	385
Correos electrónicos respondidos desde la creación del servicio	4.176
Correos electrónicos respondidos en 2011	1.336

- Actividades divulgativas.

Actividades divulgativas sobre género	
Libros publicados	1
Artículos publicados	17
Otras actividades <sup>1</sup>	8
Total	26

<sup>1</sup> Reportajes en la Intranet del E. de Tierra.

### Previsión de resultados

Con las actuaciones previstas en este programa se promueve la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de las FF.AA., la permanencia de la mujer en las FF.AA. y la protección de la víctima de violencia de género. Igualmente, se facilita la conciliación y corresponsabilidad de la vida profesional, familiar y personal de sus miembros.

Además, buena parte de las actividades incluidas en este programa contribuyen al cumplimiento de las recomendaciones de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad y de los Objetivos que el Plan de Acción del Gobierno de España establece para su aplicación, así como de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la normativa específica del Ministerio de Defensa.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 121N:** Formación del personal del las Fuerzas Armadas.  
**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría de Defensa.

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa incluye todos los gastos de la actividad docente y de los centros militares en que se desarrolla esta formación. Su finalidad es proporcionar a los miembros de las Fuerzas Armadas la formación requerida para el ejercicio profesional en los diferentes cuerpos, escalas y especialidades, con objeto de atender a las necesidades derivadas de la organización y preparación de las unidades y de su empleo en las operaciones.

La enseñanza en las Fuerzas Armadas comprende la enseñanza de formación, la enseñanza de perfeccionamiento y la de altos estudios de la defensa nacional.

La enseñanza de formación tiene como finalidad la preparación para el ejercicio profesional y la capacitación para la incorporación a sus respectivas escalas (de oficiales, de militares de complemento, de suboficiales, de tropa y marinería y de reservistas voluntarios). Comprende formación militar general y específica y la formación técnica correspondiente a cada escala. Es fase selectiva.

La enseñanza militar de perfeccionamiento tiene como finalidades preparar al militar profesional para la obtención de especialidades, tanto las que complementan la formación inicial recibida como las que permitan adaptar o reorientar su carrera y actualizar o ampliar los conocimientos para el desempeño de sus cometidos e incluirá títulos del sistema educativo general y específicos militares.

Los altos estudios de la Defensa Nacional son los que se relacionan con la paz, la seguridad y la defensa y la política militar, orientados tanto a los profesionales de las Fuerzas Armadas como a otros ámbitos de las Administraciones Públicas y de la sociedad.

Los centros directivos responsables de la gestión del programa son el Órgano Central (EMAD y Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar) y el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire a través de sus respectivas Direcciones de Enseñanza.

En el curso 2011-2012 se implanta el nuevo modelo de Enseñanza de Suboficiales, basado en la autorización por parte del Ministerio de Educación para que en una red de nueve centros se impartan enseñanzas conducentes a títulos oficiales de Técnico Superior (un total de 15 títulos).

Se pretende reforzar la enseñanza de perfeccionamiento (oficiales) con la concesión de becas para la realización de cursos de posgrado (master universitarios oficiales) de interés para el funcionamiento de los órganos de gestión y administrativos del ámbito del Ministerio.

## B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	65	Igualdad efectiva de mujeres y hombres en el régimen de formación y acceso a la carrera militar.
	61	Formación para la igualdad-
	53	Presencia equilibrada mujeres y hombres en los órganos de selección.
L39/2007 Carrera Militar	6.1	Igualdad efectiva mujeres y hombres en acceso, formación y carrera militar.
	56.1 y 6	Garantía principios de igualdad, mérito y capacidad en las pruebas de acceso. En los procesos selectivos no podrán existir más diferencias por razón de género que las derivadas de las distintas condiciones físicas.
	72	Protección mujer militar alumna durante la gestación, parto y posparto.
RD 293/2009, de 6 de marzo,	1 a 6	Protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las FF.AA.
RD 35/2010, Reglamento ingreso FAS	3	Igualdad de trato a mujeres y a hombres.
	18	Protección de la maternidad.

### Identificación de realizaciones previstas

En 1999, se reguló la plena equiparación para hombres y mujeres militares sin limitaciones ni de Cuerpos ni Escalas ni de destinos operativos, consiguiéndose así la plena igualdad legal. Desde este momento, se trabaja para hacer que la igualdad proclamada en la norma sea real. Uno de los instrumentos que más contribuyen a esta igualdad es precisamente este programa, que es determinante para acceder a la profesión militar y para su progresión en la misma.

En los distintos niveles de enseñanza en las Fuerzas Armadas (la enseñanza de formación, la enseñanza de perfeccionamiento y la de altos estudios de la defensa nacional) se han

introducido medidas para el cumplimiento de los objetivos específicos en materia de igualdad indicados en el apartado anterior.

Los órganos de selección de las pruebas para el acceso y promoción en las Fuerzas Armadas se adecuarán a la aplicación equilibrada del criterio de género de acuerdo con el artículo 13 del Real Decreto 35/2010, de 15 de enero, ya citado, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción y de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas.

En las pruebas se aplicarán las medidas de protección de la maternidad en el ámbito de las Fuerzas Armadas desarrolladas por el Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo. Se trata de medidas a las que pueden acogerse las militares alumnas cuando por razones derivadas de su estado de embarazo, parto o posparto, no puedan desarrollar en condiciones de igualdad los estudios militares de que se trate, y ello les puede suponer una penalización de su carrera militar en clara desventaja con sus compañeros varones.

Las pruebas para el acceso y promoción en las FF.AA. se convocan sin distinción de sexo. Si bien, en los procesos selectivos se establecen diferencias derivadas de las distintas condiciones físicas del hombre y de la mujer. Esto implica que en las pruebas físicas para el acceso y promoción, siendo las mismas para hombres y mujeres, se establecen marcas diferentes en atención a sus distintas capacidades físicas.

Además, las pruebas de acceso incluyen en su programas temas sobre la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Igualmente se incluirán estos temarios en los estudios militares de perfeccionamiento y en los altos estudios de la defensa nacional.

Hasta la fecha, y debido a que la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas es muy reciente, son pocas las mujeres que han podido optar a los niveles más altos de los estudios militares. Este programa favorece el acceso de la mujer a este nivel superior de la enseñanza militar al establecer medidas a las que pueden acogerse las alumnas cuando por razones derivadas de su propia condición de mujeres no puedan desarrollar en condiciones de igualdad los correspondientes cursos. Es importante favorecer estas actuaciones en tanto que posibilita el acceso de las mujeres militares a los puestos y destinos de mayor responsabilidad.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Distribución del personal militar por Ejércitos y Cuerpos Comunes.

	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Ejército de Tierra	72.865	9.655	82.520	11,7
Armada	19.262	2.623	21.885	12,0
Ejército del Aire	19.178	2.841	22.019	12,9
Cuerpos comunes	2.588	631	3.219	19,6
Total	113.893	15.750	129.643	12,1

- Alumnos en los distintos niveles de enseñanza militar.

EMAD	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Alumnos enseñanza militar perfeccionamiento	18	0	18	100	0
Alumnos Altos Estudios Militares	630	35	665	94.74	5.26
Total EMAD	648	35	683	94.88	5.12
CUERPOS COMUNES	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Alumnos e. militar perfeccionamiento <sup>4</sup>	103	45	148	69.6	30.4
EJERCITO DE TIERRA	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Alumnos e. formación Oficiales y Suboficiales: (1)*	1908	180	2088	91,4	8,6
Alumnos enseñanza militar formación Tropa	1790	33	1823	98	2
Alumnos enseñanza militar perfeccionamiento:					
·Cuadros de Mando					
·Tropa (2)*	597	114	711	84	16
ARMADA	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Alumnos e. militar formación Tropa y Marinería	214	26	240	89	11
Alumnos enseñanza militar formación Suboficiales	355	60	415	86	14
Alumnos enseñanza militar formación Oficiales	296	20	316	94	6
Alumnos enseñanza militar perfeccionamiento	2.710	280	2.990	91	9
Alumnos Altos Estudios Militares	78	1	79	99	1
Total Armada	3.653	387	4.040	89	11
EJÉRCITO DEL AIRE	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Total Alumnos admitidos por niveles enseñanza <sup>3</sup>	202	26	228	89	11
Alumnos e. militar de formación Tropa <sup>2</sup>	70	5	75	93	7
Alumnos e. militar formación Suboficiales	393	51	444	89	11
Alumnos e. militar formación Oficiales	304	18	322	94	6
Alumnos e. militar perfeccionamiento	2.368	278	2.646	89	11
Núm. alumnos Altos Estudios Militares	30	1	31	97	3
Total Ejército del Aire	3367	379	3746	89,89	10,11

**Observaciones:**

(1)\*. Alumnos de la Enseñanza Militar de Formación, de OF y SUBF, de los CG,s. GC,CINT, CIP EO/ET, se incluyen todos los alumnos que hasta fecha 01JUL11, se encontraban cursando los PLEST. En la fecha de confección de esta ficha se desconocen cuantos alumnos (hombres y mujeres) ingresarán en el curso 2011-2012, en los distintos procesos selectivos en vigor, tanto de acceso directo como por promoción, pues no han finalizado.

(2)\*. Actualización: Alumnos de los Cursos de Cabo Mayor (100) y Ascenso a Cabo 1º (327). Especialización e informativos: 284 alumnos.

3. Se reflejan los datos del curso 2010-2011 por encontrarse aún en desarrollo el proceso de selección del presente año.

4.- 4 cursos de soporte vital;, 5 cursos capacitación para el ascenso; 1 curso control financiero permanente



- Formación con contenidos en materia de género e igualdad.

EJÉRCITO DE TIERRA	Cursos	Horas	Plazas convocadas
2º curso de la EMIEOF (Asignaturas RR.OO. Y Derecho Militar) curso 2009-2010	1	2	204
Planes de Estudio de un año de Formación ( CIP-CINT-Cuerpos Comunes FAS-MILCOM) curso 2009-2010	1	3	87
Nuevos PLEST de EMIEOF año curso 2010-2011 y siguientes	2011-2012 Y SIGUIENTES		
1º Curso de la EMIEOF.( Asignaturas / Formación Militar Básica I y II)	1	3	280
4º Curso de la EMIEOF. (Formación Militar III)	1	1	150
Tropa	4	2	Conferencias sobre género.
Cursos de Perfeccionamiento Militar con temas sobre género en sus planes de estudios (CUAD)	7	15	469
ARMADA	Cursos	Horas	Destinatarios
Cursos con temario sobre género e igualdad en sus planes de estudios:			
Cursos de Formación Militar	15	3	971
EJÉRCITO DEL AIRE	Cursos	Horas	Destinatarios
Cursos con temario sobre género e igualdad en sus planes de estudios:			
Cursos de Formación Militar <sup>3</sup>	5	8	340
Cursos de Perfeccionamiento <sup>4</sup>	1	25	1
CUERPOS COMUNES	Cursos	Horas	Destinatarios
Cursos con temario sobre género e igualdad en sus planes de estudios:			
Cursos de Formación Militar	5	5	51
Cursos de Perfeccionamiento	2	2	50

- Observatorio de la Mujer. Cursos y actividades formativas con contenidos en materia de género e igualdad.

Cursos	Fecha	Lugar	Duración	Plazas ofrecidas
Las perspectivas de género en las políticas Públicas (1)	2º semestre 2011	MINIDEF	40 hrs.	15
Políticas de igualdad en el MINISDEF (2)	2º semestre 2011	MINIDEF	25 hrs.	75
Asesor de Género en Operaciones (3)	2º semestre 2011	MADOC	3 meses	20
A comprehensive Approach to Gender in operations (4)	jun. 2011 / nov. 2011	Madrid / La Haya	40 hrs.	90

(1) Destinatarios: personal civil MINISDEF. Dos ediciones

(2) Destinatarios: personal civil MINISDEF. Cuatro ediciones

(3) Organizado por MADOC, EMAD, Universidad Granada, Observatorio de la Mujer FAS e Instituto de la Mujer.

(4) Minist. Defensa y AAEE de España y Holanda. Certificado por el Colegio Europeo Seguridad y Defensa.

Actividades docentes	Fecha	Lugar
Curso ascenso comandante C. Comunes	25.01.2011	Grupo Escuelas de la Defensa
Curso ascenso Teniente Coronel Sanidad	14.02.2011	Grupo Escuelas de la Defensa
Curso ascenso Comandante E. Tierra	14.03.2011	Academia General Militar
XIX Curso Operaciones de Paz	30.03.2011	Escuela de Guerra E. Tierra
Género en el Contexto de los Conflictos, la Seguridad y las FAS	12 al 14 sept. 2011	Universidad de Granada

- Órganos de evaluación en las Fuerzas Armadas.

Composición Órganos de selección / evaluación FAS	% Hombres	% Mujeres
DIGEREM	85,43	14,57
Ejército de Tierra	90,77	9,23
Armada	94,03	5,97
Ejército del Aire	87,50	12,50
Cuerpos Comunes	84,62	15,38

#### Previsión de resultados

Con este programa se consigue de manera efectiva la igualdad de trato y oportunidades en el acceso y en la formación militar, (enseñanza de formación, de perfeccionamiento y de altos estudios) prevista en la Ley 39/2007, de carrera militar, y en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, se tienen en cuenta las diferencias existentes entre mujeres y hombres para conseguir la igualdad efectiva. El programa no solo posibilita el acceso de la mujer a una profesión considerada tradicionalmente masculina, sino que, además, proporciona formación en materia de género e igualdad a todo el personal militar, que es, sin duda, un factor estratégico para la consecución de la igualdad de género.

Por otra parte, las medidas contenidas en este programa hacen posible que la mujer militar tenga una progresión profesional en condiciones de igualdad con sus compañeros varones, produciéndose así la ruptura de estereotipos y roles de género tradicionales, los cuales limitaban y cuestionaba la presencia y capacidad de la mujer en este ámbito profesional.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 464A:** Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas.  
**CENTRO GESTOR:** CEHIPAR, I.T. “La Marañososa”, INTA

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa incluye los créditos necesarios para impulsar el desarrollo tecnológico dentro de las Fuerzas Armadas, con el fin de dotar de una mayor eficacia y operatividad a los Ejércitos y la Armada, así como lograr un mayor desarrollo tecnológico a nivel nacional.

Las actividades de I+D+I de defensa tienen por finalidad contribuir a dotar a las Fuerzas Armadas españolas de sistemas de armas y equipos con el nivel tecnológico y las características de todo orden más adecuadas para sus futuras misiones y ayudar a preservar y fomentar la base industrial y tecnológica española de defensa.

Los centros directivos encargados de su gestión son el propio Ministerio de Defensa a través de la Subsecretaría y de la Secretaría de Estado, el Instituto Tecnológico de “La Marañososa”, el Canal de Experiencias Hidrodinámicas de “El Pardo” y el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial “Esteban Terradas”.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 5 Objetivo 2	Ampliar el conocimiento, actualmente disponible, sobre la participación femenina en los entornos de la ciencia y la tecnología, así como acerca de la brecha digital de género,
	Eje 6 Objetivo 2	Incrementar el número de mujeres en la generación del conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

Para alcanzar la finalidad de este programa y las actividades propias de los centros directivos indicados, la inversión prevista para el próximo año se desglosa en diferentes conceptos considerados esenciales para el cumplimiento de los objetivos. Uno de ellos es el personal investigador.

### C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En relación con el impacto de género de este programa, el cuadro siguiente muestra el personal investigador, clasificado por género, del año 2011:

## Personal investigador.

CEHIPAR	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Funcionarios A1	10	2	12	83,33	16,67
Funcionarios A2	6	0	6	100	0
Laboral G1	1	0	1	100	0
Laboral G2	1	0	1	100	0
Total CEHIPAR	18	2	20	90	10
I. T. "La Marañososa"	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Funcionarios A1	10	12	22	45	55
Funcionarios A2	8	3	11	73	27
Laboral G1	5	7	12	42	58
Laboral G2	3	1	4	75	25
Total IT "La Marañososa"	26	23	49	53	47
INTA	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Funcionarios A1	242	93	335	72	28
Funcionarios A2	120	128	248	81	18
Laboral G1	68	54	122	56	44
Laboral G2	26	11	37	70	30
Total INTA	456	286	742	71	29
<b>Total personal investigador</b>	<b>500</b>	<b>311</b>	<b>811</b>	<b>61,65</b>	<b>38,35</b>

Previsión de resultados

Se considera que este programa puede tener un importante impacto de género para el año 2012, debido a que las actividades en él recogidas y llevadas a cabo por el personal investigador adscrito pueden contribuir a reducir la tradicional brecha tecnológica existente en España entre hombres y mujeres.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

## **SECCIÓN 15: MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

- 222M** Prestaciones Económicas del Mutualismo Administrativo
- 231G** Atención a la infancia y a las familias
- 462N** Investigación y estudios estadísticos y económicos
- 467G** Investigación y Desarrollo de la Sociedad de la Información
- 921N** Dirección y Organización de la Administración Pública
- 921O** Formación del Personal de las Administraciones Públicas
- 921P** Administración Periférica del Estado
- 921V** Evaluación de Políticas y Programas Públicos
- 923M** Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Administraciones Públicas
- 923N** Formación del personal de Economía y Hacienda
- 931N** Política Presupuestaria
- 931O** Política Tributaria
- 942A** Cooperación Económica Local del Estado



**PROGRAMA 222M: Prestaciones Económicas del Mutualismo Administrativo**  
**CENTRO GESTOR: Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado**

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Mutualismo Administrativo tiene como finalidad la protección social de los funcionarios incluidos en su campo de aplicación. A través de este programa se gestiona el gasto derivado de la protección que debe prestarse a los mutualistas y familiares o asimilados a su cargo en las contingencias de incapacidad personal, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, gran invalidez, lesiones permanentes no invalidantes, jubilación, fallecimiento, servicios sociales y asistencia social. Asimismo, el programa financia las prestaciones de las Mutualidades integradas en el Fondo Especial de MUFACE.

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se concretan en la provisión, reconocimiento y gestión de las prestaciones económicas orientadas a la consecución de cuatro objetivos fundamentales:

1. Protección frente a necesidades derivadas de enfermedad o accidente y riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.
2. Protección frente a diversas necesidades de carácter social
3. Protección a la familia
4. Protección a pensionistas

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTICULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	58	Licencia de mujeres funcionarias por riesgo durante el embarazo y lactancia
ORDEN PRE/1744/2010		Procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado

Identificación de realizaciones previstas

Por lo que respecta a la protección frente a necesidades derivadas de enfermedad o accidente y riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, el objetivo es complementar los ingresos de la mutualista que se encuentre en alguna de dichas situaciones.

Haciendo una cronología de las modificaciones legislativas introducidas por MUFACE, la primera otorga a la situación de riesgo durante la lactancia natural la misma consideración y efectos que las situaciones de incapacidad temporal y de riesgo durante el embarazo.

Modificaciones posteriores incluyen entre las prestaciones a que tienen derecho las mutualistas, junto con el subsidio por incapacidad temporal, los subsidios por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

Por otra parte, se regulan los derechos económicos en toda su duración. En este sentido, una de las modificaciones introducidas en la redacción del artículo 22 del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio (TRLSSFCE) establece la particularidad de que la prestación económica equivalente al subsidio por incapacidad temporal consistirá en un subsidio a cargo de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) en cuantía igual al 100 por ciento de las retribuciones complementarias devengadas en el tercer mes de licencia.

Por último, con la aprobación de la Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio, se regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Como puede deducirse de la situación descrita en el apartado anterior, era necesario desarrollar la normativa que permitiera equiparar las situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural a la de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional, incluyendo además la eliminación del periodo de carencia para acceder al subsidio y la gratuidad de los medicamentos.

Para dar efectividad a las normas que reconocen el derecho, se ha tenido que regular la forma de acreditar tales contingencias y determinar el órgano administrativo encargado de su reconocimiento, en este caso, los órganos con competencias en materia de gestión de personal.

Por lo que respecta a los derechos económicos de las mutualistas en situación de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres (LOIEMH) y la consecuente modificación del artículo 22 del TRLSSFCE, para el cálculo de la cuantía del subsidio, el cómputo se realizaba sobre las retribuciones del primer mes de licencia.

#### Previsión de resultados

Resumiendo brevemente algunos aspectos que han sido desarrollados en puntos precedentes, con la implementación de las medidas descritas se pretende:

- Eliminar la exigencia de que la mujer beneficiaria de estas prestaciones haya cubierto un periodo de cotización a MUFACE de seis meses.
- Garantizar la plenitud de derechos económicos, al atribuir a la mutualista que se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante lactancia natural idénticas prestaciones económicas que las que se asignan a la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.
- Conferir un trato igualitario a estas situaciones de riesgo con independencia del régimen de afiliación a la Seguridad Social de las beneficiarias.

La financiación de los gastos derivados de la concesión de subsidios por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se imputarán al subconcepto 480.00 (Incapacidad Temporal), concepto 480 (subsidios e indemnizaciones), artículo 48 (a familias e



instituciones sin fines de lucro) del Capítulo 4 (transferencias corrientes), del programa 222M “Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo”.

La incidencia de la aplicación del programa se mide cuantificando los gastos que suponen para la Mutualidad el tratamiento económico de los subsidios de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural así como el incremento de la factura para MUFACE de la prestación farmacéutica a dispensar a las mutualistas que se encuentren en las situaciones analizadas.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

**PROGRAMA 231G:** Atención a la infancia y a las familias.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas.

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

Este programa pretende garantizar la prestación para el pago de alimentos reconocidos a favor de los hijos menores de edad en convenios judicialmente aprobados o resolución judicial, en los supuestos de separación legal, divorcio, declaración de nulidad del matrimonio, procesos de filiación o de alimentos

#### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

##### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art.14.8	Conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar; corresponsabilidad labores domésticas y atención a la familia
PEIO 2008-2011	Eje 3	Corresponsabilidad

Por lo tanto, el objeto de este programa presupuestario, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, consiste en garantizar la participación del cónyuge en la atención familiar.

##### Identificación de realizaciones previstas

Las principales actuaciones que se van a realizar en el marco de este programa en el ejercicio 2012 se refieren a:

- La resolución motivada de expedientes en el plazo legalmente establecido.
- La realización de comunicaciones con los distintos organismos y particulares que intervienen en el procedimiento.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Con el Fondo de Garantía del Pago de Alimentos se beneficia a la mujer, que es la que resulta fundamentalmente afectada por el impago de las pensiones de alimentos reconocidas a los hijos e hijas menores en los procesos de divorcio, separación o filiación, ya que, aunque los beneficiarios de los anticipos de dicho Fondo son los hijos menores, la solicitud y percepción de los mismos corresponde al titular de la guarda y custodia, que, normalmente, es la madre.

Previsión de resultados

Se ha considerado que, para medir la eficacia de este programa desde la perspectiva del Impacto de Género, se utilicen los siguientes indicadores:

- N° de hombres y mujeres que solicitan el pago de alimentos:

2.050 mujeres y 50 hombres en el año 2012.

- Tiempo medio de resolución.- Porcentaje de expedientes resueltos:

Para 2012 se estima en 95 días el tiempo medio de resolución y que se resolverán el 100% de los expedientes; es decir, todos los expedientes iniciados en 2011 y que, por razones de plazo no pudieron ser finalizados en ese ejercicio y todos los iniciados en el año 2012, cuyos plazos permitan su tramitación.

Desde el comienzo del funcionamiento del Fondo y hasta el mes de diciembre del ejercicio 2011, han sido presentadas por mujeres solicitudes referidas a 8.167 beneficiarios (98,03%) y por hombres las referidas a 164 (1,97%) beneficiarios.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 462N:** Investigación y estudios estadísticos y económicos.

**CENTRO GESTOR:** Instituto de Estudios Fiscales.

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

La finalidad de este programa consiste en realizar un trabajo de investigación permanente y sistemático sobre el perfeccionamiento de las instituciones fiscales y las materias que influyen en la actividad financiera del sector público y su adecuación constante a las exigencias de la política económica y social

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 20	Adecuación de estadísticas y estudios
PEIO 2008-2011	Eje 2 Objetivo 4	Participación económica de mujeres y hombres

El Instituto de Estudios Fiscales trata de promover que la perspectiva de género se incorpore, con carácter transversal, al conjunto de sus investigaciones, más allá de sus líneas de investigación específicamente dirigidas a estos problemas.

Para ello, se plantea los siguientes objetivos:

1º Objetivo

Profundizar en el conocimiento teórico, desde una perspectiva hacendística, de las políticas de género.

2º Objetivo

Difusión de la cultura en materia de igualdad de género desde una perspectiva fiscal y financiera.

Identificación de realizaciones previstas

Las actuaciones más importantes que, en relación con los mencionados objetivos, se propone llevar a cabo en el año 2012 el Instituto de Estudios Fiscales son las siguientes:

Actuación 1ª

Realización de proyectos de investigación dentro de las siguientes líneas de investigación en materia de igualdad de género:

- Políticas activas de Mercado de Trabajo (Empleo, formación y promoción profesional).
- Políticas de promoción del reparto del trabajo doméstico entre hombres y mujeres y de la conciliación de la vida familiar y profesional de todas las personas.
- Políticas de Servicios Públicos y prestaciones para educación infantil y cuidado de personas dependientes.
- Políticas de lucha contra la pobreza y la exclusión social.
- Impacto de género de las reformas fiscales y de los sistemas de protección social.
- Instrumentos y métodos: evaluación del impacto de género de las políticas públicas:
  - \* Elementos determinantes del impacto de género: la transversalidad (mainstreaming).
  - \* Presupuestos públicos con perspectiva de género

- \* Evaluación de programas y producción de estadísticas adecuadas para medir el impacto de género.

Otros proyectos de investigación que afectan al Género:

- Impacto de Género de los sistemas fiscales en Latinoamérica. El caso Español.
- Equidad de género y eficiencia de los sistemas de impuestos y prestaciones en Latinoamérica y España.
- Impactos de género de los sistemas de impuestos y prestaciones en Europa y América Latina. El caso del IRPF (España) y del programa de Transferencias Monetarias Condicionadas Bolsa Familia (Brasil).

### Actuación 2ª

Publicación de artículos en revistas y resultados de investigaciones y estudios en libros, documentos y papeles de trabajo:

Principales publicaciones relacionadas:

- Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XX (contenido completo).
- Estudios de Hacienda Pública: “Política Fiscal y Género” (contenido completo).
- Documentación / Ponencias de Congresos.

### Actuación 3ª

Realización de Convenios de Colaboración con otras entidades y organismos para la realización de investigaciones que afecten a la igualdad de género.

En concreto, para 2012 está prevista la realización de un Convenio específico entre la Fundación Carolina y el Instituto de Estudios Fiscales para llevar a cabo una investigación sobre Políticas Fiscales y equidad de género, analizando el impacto de género, así como la capacidad redistributiva de la recaudación fiscal.

## **C) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El Instituto de Estudios Fiscales es el centro de investigación en Hacienda Pública de la Administración Española. Esto le proporciona la flexibilidad necesaria para ser pionera en muchos aspectos a los que otros departamentos, con menos medios y más presionados por la actividad diaria, no pueden atender. Además, es un centro que tiene la capacidad de estudiar cualquiera de los numerosos temas relevantes para las políticas públicas, a la vez que se puede dotar de toda una gama de medios, como la realización de investigaciones, la organización de cursos, publicaciones, congresos, etc. Está, por tanto en una situación inmejorable para dinamizar el debate y para contribuir al avance de la Investigación y de la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

### Indicadores

- 1.- Nº de proyectos de investigación que incidan en las Líneas de Investigación en materia de Igualdad de Género:

Año 2011	Año 2012
2	2

2.- Nº de artículos en revistas y número de publicaciones de resultados de investigaciones y estudios en materia de Igualdad de Género:

Año 2011	Año 2012
2	3

#### Previsión de resultados

Mejora del conocimiento de la realidad económica y financiera con una perspectiva de género.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 467G:** Investigación y Desarrollo de la Sociedad de la Información.  
**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa pretende introducir en la Administración Pública los instrumentos de Internet, las nuevas tecnologías y el desarrollo de la Administración Electrónica.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

##### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 28	Sociedad de la Información
PEIO 2008-2011	Eje 2	Participación económica
	Eje 3	Corresponsabilidad
	Eje 5	Innovación
	Eje 6	Conocimiento

En consecuencia, los objetivos del programa, en relación con el género son:

- garantizar que el diseño y ejecución de la Administración Electrónica respete el principio de igualdad, siguiendo las directrices derivadas de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos.

- garantizar que el lenguaje no sea sexista, tanto en los servicios de Administración Electrónica orientados a los ciudadanos como aquellos que se orientan al empleado.
- tener en cuenta los principios de igualdad de género en la contratación de los servicios informáticos, de manera que los proveedores adjudicatarios apliquen medidas de igualdad de género entre su personal y valorar dichas medidas en los procesos de adjudicación.

#### Identificación de realizaciones previstas

Las principales actividades del programa previstas para 2012 son las siguientes:

- 1.- Prestación de servicios electrónicos a los empleados del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas: MEDUSA y PKI- APE.
- 2.- Encomienda de gestión CERES – APE para la prestación de servicios de firma electrónica y otros servicios técnicos y de seguridad.
- 3.- Evolución de la firma electrónica y del sellado de tiempo en las aplicaciones.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En la actualidad se ha diagnosticado la existencia de una brecha digital de género, es decir, una gran diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres que usan el ordenador e Internet, que la literatura y la investigación empírica atribuyen a que las mujeres están menos incorporadas al empleo que los hombres y cuentan con menos medios económicos, ya que sus salarios son más bajos y ocupan empleos peores.

Tienen, también, menos tiempo para dedicarse a navegar por Internet, debido a la doble jornada, profesional, doméstica y de cuidados, que la sociedad le asigna. Por otra parte, persisten problemas culturales e institucionales que determinan que, aunque el ordenador se ha convertido en un electrodoméstico más para la comunicación y la vida cotidiana, los hombres sigan apropiándose de los entornos tecnológicos menos ligados a las tareas o responsabilidades domésticas o familiares.

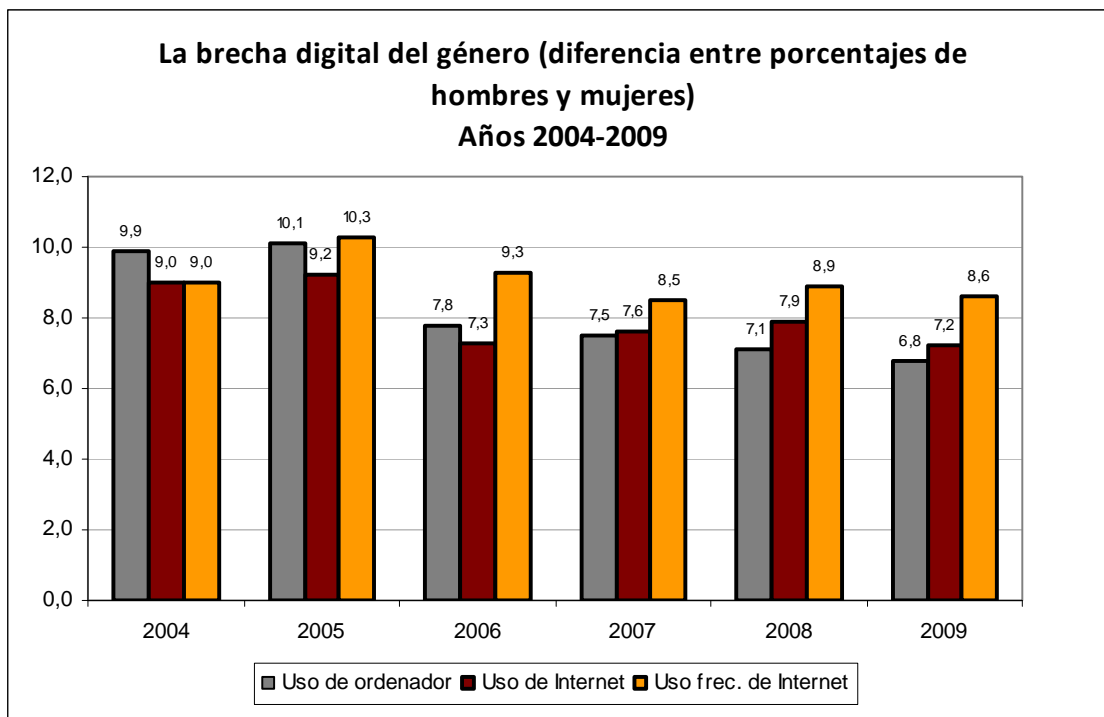
Esta brecha de género no es solo de acceso. Las mujeres son usuarias menos intensivas que los hombres, se conectan con menos frecuencia y durante menos tiempo.

Así, la situación, según la **Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. Año 2010**. Octubre 2010 del INE, el uso de productos TIC por las personas era el siguiente:

	Total Personas	Personas que han utilizado alguna vez el ordenador	Personas que han utilizado alguna vez Internet
Hombres	17.318.789	75,4%	71,11 %
Mujeres	17.292.733	70,8 %	65,8 %
Total Personas	34.611.522	73,1 %	68,5 %

Unidades: Número de personas (16 a 74 años) y porcentajes horizontales

La brecha digital de género (es decir, la diferencia de puntos entre sexos respecto a los principales indicadores de uso de TIC) disminuye desde 2004 en los principales indicadores analizados (uso de ordenador y de Internet y uso frecuente del mismo).



En cuanto a la disposición de DNI electrónico, el 29,6% de los españoles entre 16 y 74 años manifiesta disponer de DNI electrónico (DNLe). Su distribución por sexo es prácticamente paritaria (el porcentaje de varones supera al de mujeres en 1,8 puntos).

Se ha considerado oportuno establecer como indicadores del cumplimiento de los objetivos de este programa en materia de igualdad de género los siguientes:

- Nº de páginas del Portal y de la Sede Electrónica Central del MINHAP, con revisión del lenguaje no sexista (creación y modificación de páginas):

Año 2011	Año 2012
625	372

- Nº de altas, bajas y modificaciones en PAMEH<sup>1</sup>, para medir, de manera indirecta, las actuaciones en materia de administración electrónica por razón de sexo (cuantos más procedimientos haya, mayor utilización habrá por las mujeres):

Año 2011	Año 2012
18.756	21.541

<sup>1</sup> PAMEH (Procedimientos Administrativos de Hacienda y Administraciones Públicas) es una aplicación que da servicio informativo a todas las páginas Web del Ministerio, así como a las del 060.

### Previsión de resultados

Mejora en el acceso de las mujeres al uso de la informática, de Internet y, en general, de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

No obstante lo anterior, conviene tener presente que las herramientas de transformación (fundamentalmente, formación) son más accesibles desde otros Ministerios, como se recoge en el “Plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad de la información 2010-2011”, aprobado por el Consejo de Ministros, a propuesta de los entonces Ministerios de Igualdad, Educación e Industria, Turismo y Comercio. Es decir, no resulta suficiente con potenciar la Administración Electrónica (finalidad básica del programa 467G) para que disminuya la brecha de acceso a la informática entre mujeres y hombres.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 467G:** Investigación y desarrollo de la sociedad de la información  
**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Administraciones Pública

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa tiene como objetivo principal fomentar el avance de la administración electrónica en todas las Administraciones Públicas y el impulso de la misma en la Administración General del Estado. Entre las líneas de inversión del programa figuran: el sistema de aplicaciones y redes para las Administraciones (SARA), la Red 060, la Plataforma de validación y firma electrónica, la modernización del Consejo Superior de Administración Electrónica, la Ventanilla Única de transposición de la Directiva de Servicios y las actividades de reducción de cargas administrativas.

De todas ellas, la relación más directa con el ciudadano se produce a través de la Red 060, red integral de atención al ciudadano que reúne las características de ser multiadministración (abarca los tres niveles de administración pública), multicanal (accesible mediante oficina presencial, teléfono y portal web) y multinivel (sus oficinas pueden ser de registro, información y/o tramitación), empleando de esta forma las nuevas tecnologías para dotar al ciudadano de mecanismos ágiles de relación con la Administración.

Desde la perspectiva de género, se pretende dar a hombres y mujeres la misma oportunidad de acceso a los servicios públicos, acercando al ciudadano los puntos de interacción con la Administración y democratizando su acceso.

### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	28	Desarrollo de programas específicos en materia de acceso y formación en TICs
LOIEMH 3/2007	30	Igualdad de oportunidades en el acceso a las TICs en el ámbito rural



### **C) Análisis de Impacto de Género**

Actualmente, no se realiza medición o análisis alguno, por parte del centro gestor, del grado de uso de la Red 060 diferenciado por sexo, ya que se trata de un servicio público en el que se da información a todos los ciudadanos sin requerir identificación previa en ninguno de los canales (web, teléfono, oficinas).

No hay indicios de que haya una distribución anormal del uso de los canales de oficina o de teléfono en cuanto a su uso por personas de uno u otro sexo.

En la web, la página 060.es es una recopilación de trámites y servicios de la Administración General del Estado, de Comunidades Autónomas y de Entidades Locales, de forma que aquellos se realizan en la sede electrónica del organismo competente. La identificación sería el primer dato que permitiría la obtención de información desagregada por sexos.

El despliegue de herramientas de gestión de contactos y de tramitación en el teléfono, en el sistema de interconexión de registros y en las oficinas, podrá permitir en el futuro la explotación estadística de parte del uso de la Red 060 por sexos, y por ello permitirá habilitar las medidas correctoras que se estimen oportunas, en el caso de que se detectaran desviaciones en cuanto al uso de la misma por mujeres y hombres.

Según datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística, en su estudio “Mujeres y Hombres en España 2010”, las diferencias entre hombres y mujeres en el uso del ordenador y de Internet se reducen en el año 2009. Así, tanto el uso del ordenador como de Internet se eleva significativamente según el nivel de estudios en hombres y mujeres y alcanza el porcentaje de uso más alto en la población con Educación superior, siendo ligeramente superior el uso en los varones (94,8% frente al 92,6% de las mujeres en el uso de ordenador, y 93,6% en varones y 91,2% en mujeres en el uso de Internet).

Si bien el porcentaje de hombres y mujeres que han utilizado alguna vez el ordenador y el de personas que han utilizado alguna vez Internet es superior (véase el programa 467G de la Subsecretaría de Hacienda y Administraciones Públicas), en relación con el porcentaje tanto de hombres como de mujeres de 16 a 74 años que utiliza realmente Internet en la UE-27 (64% en varones y 57% en mujeres) se aprecia que es superior a los porcentajes de España (58% en varones y 49% en mujeres)

En lo que respecta a la población infantil (de 10 a 15 años), el uso del ordenador y de Internet es ligeramente superior entre los niños que entre las niñas, al contrario de lo que sucedía en años anteriores. Así, el 94,7% de los niños y el 94,3% de las niñas de esta edad utiliza el ordenador. El 85,4% de los niños y el 84,7% de las niñas utilizan Internet. No obstante, la disposición de teléfono móvil es más alta entre las niñas (73%) que entre los niños (64%). Se aprecia, pues, una clara reducción de la brecha de género en estas edades hasta conseguir, prácticamente, su desaparición.

Por tanto, a la vista de estos datos, se puede concluir que existen diferencias significativas en lo que se refiere al uso de las nuevas tecnologías en función del sexo de los usuarios, pero que la brecha se está acortando a lo largo del tiempo, por lo que se podría estimar que el grado de uso de los servicios de la Red 060 en lo referente al género de la población también irá disminuyendo.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 921N:** Dirección y organización de la Administración Pública

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de la Función Pública y Dirección General de Modernización Administrativa, Procedimientos e Impulso de la Administración Electrónica.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se pueden resumir en las siguientes:

- Consolidar los logros ya alcanzados en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en empleo público, pero también con el propósito de avanzar en aquellos sectores con menor grado de representación equilibrada, como es el caso de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, donde la integración de la mujer es más reciente y, por lo tanto menor, en el momento actual, o una mayor paridad en el acceso a puestos predirectivos y directivos.
- Servir de orientación en el conjunto del mercado de trabajo español, con el objetivo de promover a través del efecto demostración la consecución de un mayor grado de paridad en el sector privado, donde esta integración es menor que en el sector público.

Con todo, el principal instrumento para lograr este objetivo será la aplicación de las medidas y acciones correctoras contempladas en el I Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	64	Desarrollo de un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.
I PLAN IGUALDAD AGE		Permitir la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

El principal objetivo de este programa en sus aspectos relacionados con la visión de género en el empleo público, son mantener y avanzar en el logro de unas Administraciones Públicas más igualitarias. Se debe avanzar en aquellos sectores de empleados o directivos públicos donde se mantienen menores cotas de paridad.

En relación a los indicadores, el principal indicador es tanto el volumen porcentual de mujeres y de hombres que son empleados públicos, distribuidos por los distintos sectores de actividad, departamentos, organismos o Administraciones, como el volumen porcentual de mujeres y de hombres que desempeñan puestos directivos en el ámbito de la Administración General del Estado.

En el caso del acceso, el indicador es el porcentaje diferenciado de mujeres y de hombres que participan en los procesos selectivos y el porcentaje diferenciado de mujeres y de hombres que superan dichos procesos y acceden en consecuencia al empleo público. La utilización de desgloses por sectores de actividad o Cuerpos, Escalas o Categorías de acceso, permitiría también detectar sectores donde el grado de paridad en el acceso sean menores.

En cuanto a las fuentes, la propia Administración dispone de fuentes para la obtención de estos datos, a través de la información del Registro Central de Personal o de la información de gestión de los procesos selectivos.

Además, se utilizan datos de otros países de nuestro entorno inmediato (tanto otros países como promedios de organizaciones internacionales y supranacionales), de manera que los indicadores señalados puedan ser comparados y valorizados de una forma más adecuada.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

Las Administraciones Públicas españolas son organizaciones con un elevado nivel de representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de sus efectivos. En el caso de la Administración General del Estado, este nivel de representación equilibrada es superior al nivel que existe en el sector privado. Este aspecto ha sido destacado en el informe “*Government at a Glance*” aprobado en octubre del año 2009 por la OCDE.

De acuerdo con los datos del Registro Central de Personal, el porcentaje de mujeres que prestan servicio en la Administración General del Estado representa más del 50%, siendo una Administración más paritaria que el conjunto de países de la OCDE (47%) o del conjunto del mercado de trabajo en España, público y privado (41%).

Por otra parte, casi en torno a un tercio (31%) de los puestos predirectivos –senior managers-, están ocupados por mujeres, porcentaje superior también al promedio de países de la OCDE (24%).

El I Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros el pasado 28 de enero de 2011, pone de manifiesto las siguientes consideraciones:

- El acceso al empleo público en la Administración General del Estado no muestra grandes desequilibrios de mayor o menor presencia de mujeres u hombres, dado que los procesos selectivos están regidos por los principios de mérito y capacidad, junto al principio de igualdad, si bien existen diferencias estructurales en la composición de determinados Cuerpos o Escalas de funcionarios, que justifican adoptar alguna medida correctora al respecto.
- En cuanto a la carrera profesional, se pone de manifiesto un mayor desequilibrio en aquellas formas de provisión en las que existe un mayor nivel de discrecionalidad en el nombramiento (por ejemplo, el procedimiento de libre designación y el nombramiento de personal eventual), especialmente en los Subgrupos superiores. Igualmente, en la promoción interna se aprecia una mayor dificultad de acceso de las mujeres en aquellos procesos selectivos que requieren una mayor exigencia y dedicación en su desarrollo profesional. No obstante, estas diferencias se justifican por razones socioculturales e históricas que han podido generar ciertos desequilibrios estructurales en la composición de la Administración General del Estado.
- En lo que respecta a la formación, se aprecia una participación equilibrada de mujeres y hombres en el número de beneficiarios de las acciones formativas de contenido general, no así en aquellas materias vinculadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o la violencia de género, en las que la participación femenina es superior.
- Respecto al disfrute de los permisos y licencias por motivos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, se aprecia cada vez una mayor participación de los

hombres, lo que pone de manifiesto un positivo aumento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

- Finalmente, en cuanto a las estructuras organizativas, se señala la conveniencia de reforzar las Unidades de Igualdad como instrumento que permite la aplicación de la transversalidad de la política de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en cada Departamento Ministerial.

Las actuaciones desarrolladas por la Dirección General de la Función Pública tienen como destinatarios potenciales al conjunto de empleados públicos, bien de la totalidad de Administraciones Públicas bien de la Administración General del Estado.

Adicionalmente, en el ejercicio de las competencias relacionadas con los procesos selectivos, sus destinatarios son ciudadanos que participan en dicho proceso selectivo para obtener un puesto de trabajo. Debido a la inclusión de mecanismos que garantizan el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que rigen este tipo de procesos, no existen distinciones de género, salvo que se trate de medidas concretas destinadas a un colectivo singular.

Entre estos mecanismos, se debe destacar tanto la realización de pruebas objetivas de valoración de conocimientos y capacidades de los candidatos, como que dicha valoración se efectúa por tribunales u otros órganos de selección paritarios, técnicos y regidos por principios que garantizan su neutralidad (v.g abstención/ recusación).

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 9210:** Formación del personal de las Administraciones Públicas  
**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de Administración Pública

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- La formación y perfeccionamiento de los funcionarios de la Administración General del Estado y de los empleados públicos de la Administración Local en colaboración con las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales.
- La selección de los funcionarios de los Cuerpos y Escalas de la Administración General del Estado adscritos al Ministerio de Política Territorial y Administración Pública
- La participación en la definición de los perfiles directivos generales, en el diseño de bases de datos del personal directivo en la Administración General del Estado, y en general, en el asesoramiento técnico y gestiones de consultoría para el desarrollo de las políticas directivas de las Administraciones Públicas.
- La participación en los órganos encargados de la planificación y control del Programa de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas, así

como en la gestión y ejecución del programa en la Administración General del Estado.

- La cooperación técnica internacional, en las materias relacionadas con la selección y formación de personal y en el estudio e investigación en aspectos propios de la Administración Pública.
- La realización de los trabajos de edición de publicaciones, biblioteca y documentación propios del Instituto.
- La realización de estudios y análisis multidisciplinares sobre las instituciones del Estado y de las Administraciones Públicas.
- La investigación, estudio, información y difusión sobre materias relacionadas con los fines institucionales de la Administración Local.

## B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	15, 51.c) y 61.2	Formación para la igualdad
LOIEMH 3/2007	14,5 y 61,2	Formación específica en políticas de igualdad y en prevención violencia de género.
LOIEMH 3/2007	5 y 60,2	Reserva de plazas para empleadas en cursos de formación de directivos
LOIEMH 3/2007	14,8 y 51.b)	Conciliación de vida personal, familiar y laboral en actividades formativas
LOIEMH 3/2007	15, 51.c) y 61.1	Formación para la igualdad en los procesos selectivos
EBEP 7/2007	60,1	Formación para la igualdad en los procesos selectivos
LOIEMH 3/2007	5, 51.a) y 55	Informe de impacto de género en pruebas de acceso al empleo público
LOIEMH 3/2007	5	Igualdad de oportunidades por los tribunales y comisiones de selección
LOIEMH 3/2007	5, 51.d) y 53	Representación equilibrada de género en órganos de selección
LOIEMH 3/2007	5, 51.d) y 53	Representación equilibrada de género en comisiones de valoración provisión
LOIEMH 3/2007	5, 51.a) y 57	Conciliación y provisión de puestos de trabajo
I PLAN IGUALDAD AGE	Ejes 2,3 y 4 (especialmente)	Acceso al empleo público, igualdad en el desarrollo de la carrera profesional y formación en igualdad entre mujeres y hombres.

### Identificación de realizaciones previstas

Fundamentalmente se desarrollarán actuaciones en materia de selección y formación. La incorporación de dichas actuaciones en materia de igualdad no comporta la existencia de ninguna partida específica destinada al concepto de “políticas de igualdad” de los presupuestos del INAP, pues, dada la integración de la transversalidad de la cuestión de género en los contenidos de las acciones formativas, dichas medidas se implantan a través de las actividades generales de selección y de formación del organismo.

**Medidas a adoptar en materia de selección.** Estas medidas se pueden resumir en la inclusión en los temarios de las convocatorias y de los programas de los procesos de selección de temas específicos en materia de igualdad y la representación equilibrada de género en los órganos de selección.

De conformidad con lo previsto en el apartado 1.2 del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, en las convocatorias de los procesos selectivos para el acceso al empleo público se señalará la existencia, en el correspondiente cuerpo o escala, de infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos. Asimismo, se incorporarán, en las respectivas bases de las convocatorias, una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

En este sentido, en los diversos procesos se establece que “la convocatoria tendrá en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres por lo que se refiere al acceso al empleo público, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011 por el que se aprueba el I Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos”.

De acuerdo con lo previsto en el apartado 5.3 del mencionado Plan de Igualdad, todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán, al menos, un tema relativo a la normativa vigente en materia de igualdad de género con la siguiente denominación: “Políticas de igualdad de género: Normativa vigente”. En este tema debe hacerse –y así se cumple– mención obligada a la violencia de género.

Por lo que respecta a la representación equilibrada de género en los órganos de selección, se ha de apuntar que desde 2005 se viene garantizando el criterio de paridad de hombres y mujeres en los tribunales de oposición y en las comisiones delegadas de la Comisión Permanente de Selección.

**Medidas adoptadas en materia de formación.** Durante los últimos años el INAP, en colaboración con otras entidades, ha detectado necesidades de formación en la materia, por lo que se han incorporado a la oferta formativa del Instituto numerosos cursos dedicados a la igualdad de género.

El análisis de los resultados de impacto de género obtenidos en materia de formación del INAP en sus tres áreas de actividad –cursos selectivos, formación continua impartida en el INAP y formación continua en la Administración periférica– se aborda a través del estudio de dos aspectos fundamentales: el contenido de los cursos y acciones formativas y la implicación de la cuestión de género y el impacto de género en alumnado y profesorado.

El objetivo de la formación del INAP es incorporar la transversalidad de la cuestión de género en los contenidos de las acciones formativas. Para ello, se ha incluido en la práctica totalidad de éstas el impacto de género, de manera que desde 2006 se imparten más de 400 horas anuales sobre la materia.

Además, con objeto de facilitar el cumplimiento de este objetivo, la casi totalidad de los cursos se celebra respetando horarios que tienen por objeto asegurar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de profesores, alumnos y personal del Instituto.

En cuanto al contenido de la formación, en la oferta formativa de los cursos selectivos de la oferta de empleo público para el año 2012 se incorporarán, como ya se hiciera en los años anteriores, ámbitos específicos referidos a las políticas de igualdad de género en el módulo de “Políticas Públicas”, mientras que en el ámbito de la Formación para el Empleo se debe destacar la acción formativa referida a igualdad de género que gestiona el INAP.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las medidas adoptadas en su día y la evolución social nos llevan a una situación de equilibrio de representación en la selección y en la formación.

Según los últimos datos del Registro Central de Personal, en el global de las Administraciones Públicas el porcentaje de mujeres asciende al 52,66 %, existiendo únicamente un desfase negativo para las mujeres en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de las Fuerzas Armadas.

El porcentaje de mujeres que solicitan participar en los procesos selectivos gestionados por el INAP, se acerca al 70%, mientras que el de aprobadas se acerca al 60%. Estos porcentajes se reducen ligeramente en los procesos para el Subgrupo A1.

Por lo que se refiere a la composición de los Órganos de Selección, el INAP ha procurado, en los términos previstos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, garantizar el criterio de paridad de hombres y mujeres en los órganos de selección.

Así, la Comisión Permanente de Selección ha tenido una composición paritaria. En el mismo sentido, en las Comisiones Delegadas de la Comisión Permanente de Selección, se busca el equilibrio de representación entre hombres y mujeres.

En cuanto a los Tribunales de Selección de los procesos del Subgrupo A1, se respeta igualmente el criterio de paridad de hombres y mujeres en su composición.

#### Previsión de resultados

En 2012, y dentro del programa de formación para directivos, está prevista la realización de un ciclo de políticas públicas que incluirá seminarios sobre políticas de igualdad y sobre la lucha contra la violencia de género, donde se analizarán las distintas políticas que se han impulsado, la transversalidad de la actuación en estas materias y la coordinación entre los diferentes actores, así como las buenas prácticas realizadas.

Asimismo, la formación para los empleados que desempeñan funciones de gestión y apoyo administrativo, y auxiliar, incluirá cursos relativos a las medidas de promoción de la igualdad de género y prevención de la violencia de género, poniendo especial énfasis en la información y atención al público, en materias como violencia de género, discapacidad e inmigración.

También de forma descentralizada se impartirán en Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, cursos relativos a las materias de igualdad y prevención de la violencia de género.

Las materias que imparte el INAP dentro de los Cursos Selectivos objeto de su competencia incluyen, y seguirán haciéndolo en 2012, la política de igualdad y lucha contra la violencia de género.

Los resultados buscados por el INAP se sintetizan en los siguientes objetivos:

- Formar al personal al servicio de la Administración Pública para la aplicación del principio de igualdad, la prevención de la violencia de género y la atención a las víctimas de ésta.
- Facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los participantes en las actividades formativas del INAP, con el fin de favorecer una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, favoreciendo así la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.
- Proyectar el principio de igualdad en los diversos ámbitos y niveles de la Administración Pública.
- Garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo público.
- Garantizar el principio de igualdad en la provisión de puestos de trabajo.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

**Positivo:** Las políticas de selección y formación orientadas a la igualdad redundan en la mejora de la concienciación de los empleados públicos, que a su vez pueden interactuar con la sociedad logrando el equilibrio deseado entre mujeres y hombres.

**PROGRAMA:** 921P Administración Periférica del Estado

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Coordinación de la Administración Periférica del Estado

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa tiene por objeto la mejora de la organización y del funcionamiento de la Administración Periférica del Estado. En concreto, persigue dotar a las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno de los medios materiales y económicos necesarios para garantizar la calidad de los servicios públicos prestados en las mismas.

Las actividades incluidas en este programa se iniciaron como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, que previó la integración de los servicios territoriales del Estado en las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

Identificación del articulado de las normas y planes



NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LCSP 30/2007	102.1	Condiciones especiales de ejecución del contrato: incluir consideraciones de tipo social, que tiendan a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral
LCSP 30/2007	206	Causas de resolución
LCSP 30/2007	49	Prohibiciones de contratar
LOIEMH 3/2007	53.1	Composición paritaria en las comisiones de valoración de los concursos de méritos y específicos
LOIEMH 3/2007	53.2	Composición paritaria en los tribunales de oposiciones.
EBEP 7/2007		Actividades de conciliación de la vida personal y familiar, actuaciones formativas en materia de igualdad y prevención de violencia de género y ayudas destinadas a la protección contra la violencia de género

### Identificación de realizaciones previstas

Las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno en su actividad diaria aplican la Ley 30/2007, de contratos del Sector público y en concreto, se prevé la inclusión de las mencionadas condiciones especiales de ejecución de los contratos en los pliegos de cláusulas administrativas particulares que se elaboren, a fin de lograr una mayor igualdad entre ambos sexos en el mercado laboral.

Asimismo, se prevé la inclusión de condiciones especiales en las convocatorias de concursos específicos y de mérito que se elaboren, así como la composición de tribunales de oposiciones, a fin de lograr una mayor igualdad entre ambos sexos en los procedimientos que se inicien por la Subdirección General de Personal de la Administración Periférica del Estado.

Por otra parte, dentro de los Planes de Formación, se prevén las siguientes actuaciones formativas:

- Jornada: Género y políticas de igualdad.
- Jornada: Igualdad y prevención de la violencia de género.

El plan de Acción Social del Departamento recoge una línea de ayuda, destinada a la protección integral de la violencia de género.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Actualmente, en todas las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno hay una unidad de violencia de género, que gestiona todas las incidencias que sobre este tema se producen a nivel provincial.

#### Previsión de resultados

Si se recogen las condiciones especiales referidas en los pliegos de cláusulas administrativas, se puede conseguir, dado el volumen considerable de contratos que celebra en su conjunto la Administración General del Estado, que las diferencias laborales entre hombres y mujeres se reduzcan. A su vez, se puede lograr un efecto transversal de reducción del desempleo en España, debido a los efectos positivos de la contratación pública en la economía del país.

Por otra parte, teniendo en cuenta que las actuaciones que puede acometer la Subdirección General de Personal de la Administración Periférica del Estado son las de velar que se cumpla la legislación sobre igualdad de género en cuanto a acceso a la Función Pública en su ámbito, la de asegurar la composición paritaria en comisiones de valoración de concursos y tribunales de oposiciones, la concesión de permisos y licencias previstas en el EBEP y organizar actividades que faciliten la conciliación entre la vida profesional y familiar, se puede prever que las diferencias laborales entre hombres y mujeres se reduzcan.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

**PROGRAMA 921V:** Evaluación de políticas y programas públicos, calidad de los servicios e impacto

**CENTRO GESTOR:** Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se dirigen a afianzar la apuesta por la evaluación e impulsar la mejora de la calidad en la prestación de los servicios públicos.

La evaluación de las políticas y programas públicos se revela como un adecuado instrumento, entre otros, para potenciar la eficacia y eficiencia en la intervención pública, y contribuye de manera notable a facilitar la transparencia y el ejercicio de rendición de cuentas a la ciudadanía.

#### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
RD 1418/2006	6, 22 y 23	Objetivos y competencias de la AEVAL, Plan de acción anual y Plan de Trabajo
Acuerdo CM 4/3/2011		Programas y políticas públicas que serán objeto de evaluación por la AEVAL 2011-2012

El citado Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2011, fue publicado en el BOE de 1 de abril de 2011, por Orden TAP/700/2011, de 17 de marzo.

Identificación de realizaciones previstas

La AEVAL, en el desempeño de sus actuaciones, realiza evaluaciones sobre los programas y políticas públicas que se determinan anualmente y emiten informes sobre las mismas.

El plan de trabajo de la AEVAL actualmente vigente incluye, entre otras, la realización de evaluaciones sobre los siguientes programas y políticas públicas con un previsible impacto en lo que se refiere a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Evaluación de las líneas ICO-PYME (2ª fase): se evaluarán las líneas de financiación dirigidas a trabajadores autónomos y pequeñas y medianas empresas desarrolladas por el Instituto de Crédito Oficial, en concreto sobre el diseño, implementación y resultados de las nuevas Líneas ICO y medidas adicionales desarrolladas en los años 2009 y 2010. Esta evaluación permitirá verificar el impacto que estas líneas han tenido en el acceso de las mujeres al mercado laboral, fomentando el emprendimiento de este colectivo, y la mejora de la situación profesional - laboral de las mismas. De dicha evaluación se podrá determinar en qué medida o porcentaje han sido las mujeres, tradicionalmente en situación desventajosa respecto a los hombres en este contexto, beneficiarias de estas líneas de financiación para el fomento empresarial y para paliar los efectos de la crisis.
- Evaluación de los Programas de Selección y Formación de la Escuela de Administración Regional de Castilla – La Mancha: Dicha evaluación se realizará en el marco de un convenio de colaboración suscrito entre la AEVAL y la citada Comunidad Autónoma, y se centrará en el diseño e implementación de dichos programas, en la adecuación de la estructura organizativa de la Escuela a los objetivos establecidos e impactos de ambos programas en el empleo público de la administración regional. Del resultado de esta evaluación se podrán obtener datos desglosados entre mujeres y hombres, relativos a las solicitudes y asistencias de personas de uno u otro sexo a los cursos de formación para empleados públicos, así como en relación a los procesos selectivos para el acceso al empleo público en la administración regional.

Si se observan elementos diferenciadores de impacto de género en las evaluaciones realizadas, en los informes correspondientes se incorporan a las conclusiones de la Evaluación.

Por otra parte, la AEVAL no ha recibido encargos específicos sobre programas o políticas públicas relacionadas de forma directa con el impacto de género.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En los informes realizados hasta el momento no se ha detectado ninguna situación de partida considerada discriminatoria en lo que se refiere a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto de las actividades previstas, es difícil de determinar con exactitud la situación de partida en lo que se refiere a las cuestiones de género sobre la que se desarrollarán estos programas, al tratarse las evaluaciones de ámbitos muy diversos. Precisamente, una vez realizadas las evaluaciones previstas, es probable que se obtengan datos relevantes sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos, no contando, a priori, en el momento actual, con datos estadísticos relativos a las realidades que serán objeto de evaluación.

#### Previsión de resultados

Cabe la posibilidad de que, una vez realizadas las evaluaciones de 2011 y las que está previsto desarrollar a lo largo de 2012 pueda detectarse o ponerse de manifiesto algunas situaciones discriminatorias que sea preciso reparar. De producirse, tratarán de introducirse las medidas correctoras que se estimen pertinentes y que rectifiquen tal situación desigual o discriminatoria.

En cualquier caso, la evaluación de políticas públicas constituye un instrumento idóneo para conocer el impacto de las intervenciones públicas en la realidad social, política económica y, en definitiva, mejorar la calidad en la prestación de servicios públicos, que redunde en la consecución de una sociedad más justa e igualitaria.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo, en la medida en que la realización de las evaluaciones previstas permitirá conocer la realidad sobre la que estos programas y políticas públicas actúan, detectar posibles situaciones discriminatorias que se están produciendo en dichos ámbitos, en qué medida estas intervenciones públicas tienen un impacto positivo o negativo en lo que a la igualdad de género se refiere y, en el caso de que se constate la existencia de tales situaciones discriminatorias por motivos de sexo, ofrecer propuestas de mejora y/o introducir las medidas correctoras que se estimen adecuadas.

**PROGRAMA 923M:** Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Administraciones Públicas.

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría, Secretaría General Técnica, Inspección General y Gabinetes de las Secretarías de Estado.

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

La finalidad de este programa es propiciar y potenciar, mediante la aplicación de técnicas adecuadas de dirección, organización, coordinación y control, niveles óptimos en la eficacia y eficiencia de las actividades propias de la gestión de las actuaciones finalistas del Departamento, además de la prestación de los servicios generales a las unidades que ejecutan dichas actuaciones.

#### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Título II .- Cap 1 Título V.- Cap 1,2 y 3 Art.77	Políticas públicas para la igualdad Principio de igualdad en el empleo público Unidades de Igualdad
I PLAN IGUALDAD AGE		Permitir la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivos. 2, 4 y 7	Participación Política y Social
	Eje 9 Objetivo 1	Atención a la Diversidad e Inclusión Social

Por tanto, los principales objetivos de este programa presupuestario derivados de la Ley Orgánica 3/2007 y del Plan Estratégico, son:

1.- La designación de una Unidad de Igualdad en el Departamento Ministerial a la que se encomiende el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

2.- El impulso e implantación de las medidas y obligaciones establecidas en dicha Ley por los órganos directivos y administrativos competentes.

El Real Decreto 256/2012, de 27 de enero, ha incardinado la Unidad de Igualdad del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Inspección General de dicho Ministerio

Como Unidad de Igualdad, la Inspección General de Servicios desarrolla una actividad de asesoramiento y apoyo técnico en lo relativo a la aplicación de la Ley Orgánica de Igualdad; canaliza la información sobre el cumplimiento por los distintos centros directivos del Departamento de las medidas contempladas en la Guía para la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 en el Ministerio, aprobada por Instrucción de la Subsecretaría de 4 de diciembre de 2007, elaborando, con estos datos, los informes periódicos sobre la aplicación de las políticas de igualdad en el Departamento; y participa activamente en todos los foros de discusión y debate organizados por la Secretaría General para Políticas de Igualdad, así como en la elaboración de los estudios, planes o normativa que por dicha Secretaría General se proponen.

Estas actuaciones inciden, sin duda, en el impulso de la aplicación de la Ley y en la homogeneización de los criterios y pautas de actuación en esta materia entre los distintos centros directivos del Departamento, al tiempo que permiten conocer la situación actual sobre igualdad en el Departamento y medir el grado de cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley.

Además del impulso de la aplicación de la Ley Orgánica de Igualdad, la ejecución de gran parte de las medidas previstas en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para hacer efectivo el principio de igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado, se residencia, en el caso del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, en órganos que intervienen en la gestión del programa 923 M, destacando, en particular, la Secretaría General Técnica y la Subdirección General de Recursos Humanos.

Como complemento y en desarrollo de lo anterior, para el año 2012 se plantean los siguientes objetivos.

#### Objetivo 1

Profundizar en el conocimiento y divulgación de la cultura de igualdad.

#### Objetivo 2

Articular el diálogo social en materia de igualdad en el ámbito del Departamento.

#### Identificación de realizaciones previstas

Se pueden destacar las siguientes actuaciones relacionadas con el impulso de la igualdad de género, que se engloban dentro de los servicios generales que se prestan desde el programa 923 M:

- Aplicación y desarrollo de las previsiones recogidas en el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado recientemente. (Inspección General).
- Evaluación del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad en el ámbito ministerial, que implica la remisión anual a la Dirección General de la Función Pública de un informe de seguimiento que recoja las actuaciones realizadas, su análisis y valoración, etc. (Inspección General).
- Asistencia técnico-jurídica: seguimiento de los informes de impacto de género que formen parte de las memorias del análisis de impacto normativo que han de acompañar a los proyectos de disposiciones generales (SGT).
- Elaboración de estadísticas y estudios: adecuación de las estadísticas y estudios en materia de personal para incorporar información relevante en materia de distribución por sexos del personal del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, destacando el Boletín Estadístico de Recursos Humanos (Subdirección General de Recursos Humanos).
- Información y documentación: Desde la Unidad de Gestión de Contenidos en la Red, en cumplimiento de lo establecido en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, se llevan a cabo las siguientes actuaciones en los entornos de comunicación Web en relación con el impacto de género (SGT):
  - a) En el Portal de Ministerio ([www.minhap.es](http://www.minhap.es)), se publica y mantiene actualizado un canal con toda la información relativa a las actuaciones adoptadas en el ámbito del Departamento en materia de igualdad, así como los enlaces a otros sitios de interés relacionados con esta cuestión.
  - b) El lenguaje de las páginas Web (Intranet, Portal y Sede Central) no tiene implicaciones sexistas y va enfocado a un público universal.
  - c) El acceso y uso de los servicios prestados a través de la Intranet, del Portal y de la Sede Central del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas se realiza plenamente sin hacer distinción de sexos.

Por otra parte, cualquier trabajo editorial, de carácter divulgativo o publicitario, que se realiza con el objeto de dar a conocer las publicaciones normativas del Departamento, se enfoca a un público universal, empleando un lenguaje carente de implicación sexista y garantizando de esta manera que el lenguaje y contenidos utilizados en folletos divulgativos, tanto en papel como electrónicos, no sean sexistas (SGT).

- Contratación: Se certifica que no existen desigualdades entre hombres y mujeres en cada expediente de contratación realizado por la Junta de Contratación.
- Actuaciones en materia de personal (Subdirección General de Recursos Humanos):
  - a) Pruebas selectivas:
 

En las convocatorias de oposiciones se incluye el informe sobre el impacto de género.

La composición de los órganos de selección se formula respetando el principio de paridad entre hombres y mujeres.

En los programas de las convocatorias de oposiciones convocadas se incluyen temas sobre igualdad.

## b) Concursos de traslados:

Incorporación en las bases de concursos de traslados para la provisión de puestos de trabajo de méritos y criterios para facilitar la movilidad por motivos de conciliación.

## c) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Aplicación de todas las medidas contempladas en el Plan Concilia Estado.

Elaboración de informes trimestrales sobre la aplicación de las medidas contempladas en el Plan Concilia y remisión a la Dirección General de la Función Pública.

Diseño y aplicación de medidas de acción social tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (ayudas a personas dependientes, menores o mayores, y gestión de la Escuelas Infantiles adscritas al Departamento).

d) Formación: inclusión en el Plan de Formación del Departamento de cursos de formación en materia de igualdad de género.

- Actuaciones Diálogo social: dependiente de la Mesa Delegada de Negociación del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas se ha constituido la Comisión Técnica de Igualdad, foro en el que se analizan, debaten y negocian las diferentes cuestiones que afectan a la aplicación del principio de igualdad en el ámbito del Departamento.

En concreto, para 2012 se proyecta continuar con las siguientes actuaciones:

Actuación 1ª.- Reforzamiento de actuaciones formativas tendentes al conocimiento por parte de los empleados públicos de la cultura de igualdad de género y las distintas vertientes de la misma.

Actuación 2ª.- Negociación, en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad, de las distintas actuaciones que en materia de igualdad pueden ser desarrolladas en el ámbito del Departamento en el marco del Plan de Igualdad de la Administración General del Estado.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En la actualidad, no se ha desarrollado todavía el diálogo social en materia de igualdad y se constata un cierto desconocimiento por parte de los empleados del Ministerio sobre la cultura de igualdad entre hombres y mujeres.

Por ello, para el seguimiento de la repercusión de este programa en la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres, se consideran adecuados los siguientes **Indicadores**:

1.- Nº de cursos impartidos con incidencia en la cultura de igualdad de género:

En el año 2012 se prevé la realización de dos acciones formativas específicas.

2.- Nº de reuniones de la Comisión Técnica de Igualdad:

En el año 2012 se prevén dos reuniones de dicha Comisión.

En la medida en que el programa 923M gestiona créditos destinados a la realización del contenido de la página Web del departamento, son también de aplicación los indicadores del programa 467G.

#### Previsión de resultados

Se puede mejorar la actitud de los empleados públicos ante la discriminación por razón de sexo, de tal manera que colaboren en la búsqueda de nuevas vías para el cumplimiento de los objetivos de este programa en materia de igualdad.

Asimismo, se puede profundizar en los efectos directos o indirectos para las mujeres y los hombres, como potenciales destinatarios de los proyectos normativos sometidos a informe.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 923N:** Formación del personal de Economía y Hacienda.

**CENTRO GESTOR:** Instituto de Estudios Fiscales.

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa tiene como finalidad la selección y formación de funcionarios de cuerpos específicos de los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas y de Economía y Competitividad, así como la formación permanente y para el perfeccionamiento en materias específicas de la Hacienda Pública.

El Instituto de Estudios Fiscales desarrolla relaciones de colaboración y cooperación con otros centros, escuelas, instituciones, Universidades, Organismos y otras Administraciones financieras, tanto nacionales como internacionales, con el fin de difundir las técnicas de la Hacienda Pública Estatal.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

##### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Arts. 60 y 61	Acciones positivas en las actividades de formación y formación para la igualdad
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivo 2	Incrementar la participación en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado.

Es decir, los principales objetivos de este programa presupuestario, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, son:

##### Objetivo 1:

Incorporar los temas de igualdad de género a las siguientes acciones formativas del Instituto de Estudios Fiscales:



- Cursos para funcionarios de nuevo ingreso.
- Cursos de formación para funcionarios de los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas y de Economía y Competitividad.
- Cursos de formación para el perfeccionamiento y la carrera administrativa.
- Cursos para facilitar la promoción interna de los empleados públicos.

#### Objetivo 2:

Conseguir una mayor participación de la mujer en las Administraciones Públicas

#### Objetivo 3:

Realizar un análisis de las políticas públicas desde la perspectiva de igualdad de género, profundizando en temas como la realidad de la división del trabajo y su relación con los sistemas de impuestos y prestaciones en las sociedades tradicionales, las variaciones introducidas por las nuevas políticas familiares en los distintos países: políticas llamadas “de conciliación”, políticas de atención a la dependencia, incentivos y regulaciones del tiempo de trabajo, etc. y el impacto sobre la igualdad de género de las diferentes opciones, la interacción con la actual tendencia a la des-regulación del mercado de trabajo en el contexto actual de crisis económica, los efectos de las distintas políticas sobre la productividad y la eficiencia económica, sobre la pobreza y la desigualdad, sobre la demografía y sobre la cohesión social.

#### Identificación de realizaciones previstas

Para el año 2012 están previstas las siguientes actuaciones:

- 1.- Realización de seminarios y jornadas de carácter nacional e internacional.
- 2.- Organización de cursos presenciales y/o virtuales dentro del Plan de Formación voluntaria del Instituto de Estudios Fiscales.
- 3.- Incorporación al temario de todas las pruebas selectivas de un tema sobre la Igualdad de Género.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Hace unos años el porcentaje de ingreso de mujeres en los Cuerpos de la Administración, especialmente en los Cuerpos Superiores, era sensiblemente inferior al 50%.

En la actualidad, en la mayor parte de las pruebas selectivas, es superior al 50% el número de aprobados del sexo femenino

#### Previsión de resultados

- Incremento del número de mujeres en los Cuerpos de la Administración, especialmente, en los Cuerpos de titulados superiores.
- Mejoras en las posibilidades de ocupar puestos superiores a la Administración.
- Facilitar el ascenso de las mujeres.

Para el seguimiento de la relevancia de este programa presupuestario en la Igualdad de Género, se ha estimado oportuno el establecimiento de los siguientes Indicadores:

1.- Porcentaje de alumnas que ingresan en las diferentes convocatorias de pruebas selectivas:

60% en el año 2011 y 60% en el año 2012.

2.- Porcentaje de alumnas que finalizan con éxito los cursos de formación voluntaria:

100% en el año 2011 y 100% en el año 2012.

3.- Porcentaje de alumnas que finalizan con éxito los cursos de nuevo ingreso:

100% en el año 2011 y 100% en el año 2012.

4.- Nº de cursos presenciales y/o virtuales en materia de género dentro del plan de formación voluntaria:

1 curso en el año 2011 y 1 curso en el año 2012.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 931N:** Política Presupuestaria.

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, Dirección General de Presupuestos, Dirección General de Fondos Comunitarios, Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas e Intervención General de la Administración del Estado.

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa tiene como *finalidad* la planificación, programación y presupuestación del sector público y de sus costes de personal y el diseño, planificación, gestión y seguimiento de los fondos comunitarios.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

##### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
PEIO 2008-2011	Eje 2 Objetivo 4	Participación económica de mujeres y hombres

##### Identificación de realizaciones previstas

Para 2012 están previstas las siguientes actuaciones con relevancia para la igualdad de género:

.-Programación estratégica y presupuestación del sector público:

Actuación 1ª: El objetivo de este programa presupuestario, desde la perspectiva de igualdad de trato entre mujeres y hombres, consiste en integrar dicho principio en la presupuestación pública y en todas las actividades relacionadas con la misma.

Los presupuestos públicos son la principal herramienta político-económica de un Gobierno, ya que en la actuación pública lo que no está dotado presupuestariamente “no existe”. Por ello, se considera que la mejor forma de introducir el concepto de “transversalidad” en la actuación pública es implicando a todos los sectores (departamentos ministeriales) y a personas que, habitualmente, no trabajan con perspectiva de género.

La elaboración de los Presupuestos Generales del Estado 2012, se realiza de acuerdo con la Orden EHA/1333/2011, de 19 de mayo, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2012. Dicha Orden establece en el artículo 4, apartado 2 las funciones de las Comisiones de Análisis de Programas, entre las que se encuentra “d) *el análisis del impacto de los programas de gasto en igualdad de género*”

Por su parte, el artículo 6, apartado 4, punto 1 de dicha Orden establece que “*las bases de datos presupuestarias ofrecerán información complementaria respecto a la presupuestación inicial de los planes o actuaciones que se relacionan en el anexo VI de esta Orden...La Dirección General de Presupuestos podrá concretar planes o actuaciones adicionales, a iniciativa propia o a propuesta de los departamentos ministeriales.*”

El Anexo VI de la Orden “Planes de actuación 2012” incluye, con el código 00010, el “Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”.

Dicha Orden regula ,además, en su artículo 7- “*Documentación y plazos para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado*”- apartado 9 la elaboración del “Informe de impacto de género”, señalando que “*los departamentos ministeriales remitirán a la Secretaría General de Presupuestos y Gastos, (en la actualidad Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos), un informe analizando el impacto de género de sus programas de gasto... Dichos informes constituirán la base para la formulación por parte de la Secretaría General de Presupuestos y Gastos del Informe de Impacto de Género, a cuyos efectos se constituirá un grupo de trabajo integrado por representantes del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, de la Secretaría General de Presupuestos y Gastos y de la Dirección General de Presupuestos para conformar la redacción final del Informe de Impacto de Género que acompañará al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado*”.

.-Financiación comunitaria de la política regional:

Actuación 1ª. Establecimiento por parte de la Dirección General de Fondos Comunitarios de indicadores de género en todos los documentos de programación.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Área de presupuestación

La integración de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales del Estado comenzó a realizarse en el año 2008 con la elaboración del primer Informe de Impacto de Género. Su objetivo fundamental fue determinar en qué medida cada programa presupuestario, aun con objetivos y ámbitos de aplicación prioritarios distintos a la igualdad de oportunidades, puede servir como herramienta para dar cumplimiento a los objetivos específicos que, en materia de igualdad de oportunidades, puedan plantearse en dichos ámbitos.

En los años sucesivos, se ha ido profundizando en este análisis, llegando a distinguir dos tipos de programas presupuestarios: los que tienen un claro impacto de género y el resto. Dentro de los programas con claro impacto de género se encuentra el 931N “Política presupuestaria”, programa que tiene especial incidencia, capacidad de intervención y posibilidades de introducción de medidas concretas en su programación general para dar cumplimiento a los objetivos de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

El objetivo es dotar de una mayor homogeneidad al Informe, en cuanto a la información facilitada por los distintos Departamentos Ministeriales y seguir avanzando en su adecuación a los verdaderos objetivos perseguidos, que no son otros que prever la posible incidencia de los programas presupuestarios sobre la igualdad de oportunidades.

Asimismo es de destacar dentro de los Planes de Actuación de seguimiento especial establecidos en la Orden EHA/1333/2011, de 19 de mayo, el “Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” en el que participan casi todos los Departamentos Ministeriales.

Se ha considerado oportuno establecer el siguiente Indicador:

- Nº de memorias de Impacto de Género revisadas:

Informe	Memorias revisadas
2010	120
2011	110
2012	130

#### Área de Fondos comunitarios

En el Marco Estratégico Nacional de Referencia para las intervenciones de la Política de Cohesión de la Unión Europea, principal documento de programación de España para el período 2007-2013, se han incluido los siguientes indicadores estratégicos para medir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

- Personal en I+D (mujeres) sobre población ocupada (%).
- Trabajadoras en los sectores de alta y media tecnología (miles).
- Mujeres que utilizan habitualmente Internet (%).
- Personal en I+D en jornada completa en el sector empresarial e Instituciones privadas sin fin de lucro (IPSFL) (Mujeres) respecto a total de ocupadas (%).
- Mujeres en la presidencia y en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 (% sobre el total).

- Censo de conductores: mujeres respecto al total (%).

Se puede ver a continuación la evolución de dichos indicadores en el período 2010-2013:

INDICADOR	VALOR INICIAL		VALOR ACTUAL		OBJETIVO 2010	OBJETIVO 2013
Personal en I+D (mujeres) sobre población ocupada (mujeres) (%)	0,87	2005	1,07	2009	1,6	2,31
Trabajadoras en los sectores de alta y media tecnología (miles)	26,5	2004	28,4	2008	30	32
Mujeres que utilizan habitualmente Internet (%)	44,2	2006	61,3	2010	75	80
Personal en I+D en jornada completa en el sector empresarial e ISFL (mujeres) respecto a total de ocupadas (%)	0,28	2004	0,35	2009	0,52	0,77
Mujeres en la presidencia y en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 (% sobre el total)	3,45	2006	10,13 <sup>2</sup>	2010	-	-
Censo de mujeres con carné de conducir (%).	38,24	2005	39,93	2009	-	-

En la evaluación estratégica que se ha llevado a cabo en la Dirección General de Fondos Comunitarios en colaboración con el Instituto de la Mujer y la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, el Ministerio de Trabajo e Inmigración (actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social) y con la participación y colaboración de los órganos gestores de las Comunidades Autónomas, se concluye que la política de cohesión ha contribuido indudablemente a mejorar la situación de las mujeres en todos los ámbitos en los que opera y fundamentalmente, respecto de las políticas activas de empleo.

Entre las principales conclusiones extraídas de un análisis cualitativo a lo largo del ciclo de implantación de los Fondos, pueden mencionarse:

- La creciente implementación de medidas de carácter transversal
- La convicción generalizada de que es posible introducir la igualdad de oportunidades en los ámbitos de intervención del FEDER y el Fondo de Cohesión.
- Los organismos de igualdad están cada vez más presentes en las distintas fases de aplicación de los Fondos.

<sup>2</sup> A partir del año 2007 se contabilizan todos los sillones de los Consejos de Administración, incluyendo las personas jurídicas, mediante la persona física encargada de su representación

- La Igualdad de oportunidades toma peso en la gestión y el seguimiento de las intervenciones.
- La Igualdad de oportunidades se halla totalmente integrada desde el punto de vista formal: todos los documentos oficiales que genera la aplicación de los Fondos contienen referencias a la misma y manifiestan explícitamente el compromiso de todos los agentes por trabajar a favor de dicha igualdad.

#### Previsión de resultados

Una profundización de la transversalidad de género en los diferentes departamentos ministeriales ayudará a que cada departamento ministerial y cada responsable de las diferentes políticas públicas estén en condiciones de realizar un proceso de retroalimentación que incidirá favorablemente en la toma de decisiones que impulsen las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 9310:** Política Tributaria.

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Hacienda y Dirección General de Tributos.

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa tiene como finalidad el análisis y diseño de la política global de ingresos públicos en lo relativo al sistema tributario y la propuesta, elaboración e interpretación de la normativa del régimen tributario general.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

##### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Arts. 3 y 15	Principio de igualdad de trato y transversalidad de dicho principio

Por lo tanto, el objetivo de este programa, desde el punto de vista de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, consiste en introducir medidas, a través de alguna de las figuras tributarias, que puedan mejorar la situación de desigualdad de la mujer respecto al hombre.

##### Identificación de realizaciones previstas

Las principales actuaciones de este programa en el año 2012 son las siguientes:

- 1.- Análisis y diseño de la política global de ingresos públicos en lo relativo al sistema tributario
- 2.- Propuesta, elaboración e interpretación de la normativa del régimen tributario general, así como la realización de los estudios económicos y jurídicos necesarios. Estudio de la recaudación y los efectos económicos de los distintos tributos y de la propuesta de las correspondientes medidas de política fiscal, así como la elaboración del presupuesto de beneficios fiscales.
- 3.- Negociación y aplicación de los convenios para evitar la doble imposición, las concernientes a la normativa tributaria contenida en los tratados internacionales y los trabajos relativos a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos y de la Unión Europea en el ámbito tributario.
- 4.- Estudio y preparación de las medidas referentes a convenios fiscales internacionales y acuerdos fiscales especiales, en coordinación con otros órganos de la Administración, y las actuaciones de apoyo relativas a las relaciones con la Unión Europea y otros organismos internacionales de los que España es parte.
- 5.- La realización de las tareas exigidas por la política de armonización fiscal comunitaria.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las repercusiones que por razón de género pueden derivarse de modificaciones en la normativa tributaria son complejas de determinar y varían según el tipo de tributo.

Por lo que concierne al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, resulta evidente que se trata de un tributo que puede contener, en alguna de sus medidas, una orientación específica por género, tal es el supuesto de las modalidades de tributación, individual versus conjunta, o la asignación de determinados incentivos fiscales. Ahora bien, este sesgo no es predicable con carácter habitual, por cuanto sus destinatarios lo son, de manera general, los contribuyentes, sin perjuicio de que su incidencia pueda ser diferente en uno u otro sexo atendiendo al número de contribuyentes de cada uno de ellos.

A este respecto conviene tener en cuenta los datos que figuran a continuación:

Según los datos estadísticos del IRPF publicados por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, referidos al ejercicio 2009, el número total de declaraciones fue de 19,3 millones, aproximadamente.

De esas, alrededor de 11,2 millones (el 58 por ciento) correspondieron a hombres y el resto, 8,1 millones (el 42 por ciento), a mujeres. A efectos de la clasificación de las declaraciones por género, en las declaraciones con un único declarante, esto es, las Individuales y las Conjuntas monoparentales, el sexo que se toma es el sexo del declarante. Sin embargo, en las Conjuntas casados, se ha optado por clasificarles según el sexo del perceptor principal de renta de la unidad familiar, es decir, se ha asignado a la declaración completa el sexo del perceptor de mayor renta.

Se incorporan estadísticas totales y por situación familiar en los cuadros siguientes:

<b>SITUACIÓN FAMILIAR DECLARACIÓN DE ESTADO: TOTAL EJERCICIO 2009</b>			
<b>(*)</b>	<b>Total</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
Número de declaraciones	19.315.353	11.244.509	8.070.844
Número total de hijos	11.540.868	6.763.938	4.776.930
Número de declaraciones con hijos	7.325.864	4.224.976	3.100.888
Número medio de hijos	1,58	1,60	1,54
Rendimiento medio del trabajo	19.359	21.727	16.019
Rendimiento medio del capital mobiliario	1.499	1.538	1.446
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	5.169	4.841	5.548
Rendimiento medio de actividades económicas	8.275	8.930	6.951
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	19.486	21.869	16.122
Media del mínimo personal (1)	5.446	5.478	5.401
Media del mínimo por descendiente	2.528	2.724	2.261
Media de los mínimos personal y familiar	6.822	6.965	6.622
Media de la reducción por circunstancias laborales, personales y familiares	301	341	246
Deducción media por vivienda habitual	802	806	796
Aportación media a planes de pensiones	1.394	1.510	1.211

**Notas**

(\*) En "conjunta casado" el sexo hace referencia al sexo del perceptor principal de la renta

(1) El mínimo personal del declarante



<b>SITUACIÓN FAMILIAR DECLARACIÓN DE ESTADO: CONJUNTA CASADO EJERCICIO 2009</b>			
(*)	<b>Total</b>	<b>Varón</b>	<b>Mujer</b>
Número de declaraciones	3.895.580	3.444.441	451.139
Número total de hijos	3.298.760	2.860.961	437.800
Número de declaraciones con hijos	1.949.473	1.686.593	262.880
Número medio de hijos	1,69	1,70	1,67
Rendimiento medio del trabajo	20.740	21.526	13.806
Rendimiento medio del capital mobiliario	1.460	1.489	1.235
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	4.055	3.928	4.882
Rendimiento medio de actividades económicas	6.708	7.864	2.590
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	20.709	21.698	13.113
Media del mínimo personal (1)	5.786	5.829	5.463
Media del mínimo por descendiente	3.916	3.918	3.909
Media de los mínimos personal y familiar	8.740	8.680	9.197
Media de la reducción por circunstancias laborales, personales y familiares	299	310	213
Deducción media por vivienda habitual	868	858	951
Aportación media a planes de pensiones	1.497	1.553	1.060

**Notas**

(\*) En "conjunta casado" el sexo hace referencia al sexo del perceptor principal de la renta

(1) El mínimo personal del declarante

<b>SITUACIÓN FAMILIAR DECLARACIÓN DE ESTADO: CONJUNTA MONOPARENTAL EJERCICIO 2009</b>			
(*)	<b>Total</b>	<b>Varón</b>	<b>Mujer</b>
Número de declaraciones	701.234	233.681	467.553
Número total de hijos	992.047	322.117	669.931
Número de declaraciones con hijos	701.234	233.681	467.553
Número medio de hijos	1,41	1,38	1,43
Rendimiento medio del trabajo	17.160	18.846	16.306
Rendimiento medio del capital mobiliario	611	587	621
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	4.555	5.363	4.290
Rendimiento medio de actividades económicas	9.289	10.040	8.863
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	17.185	18.807	16.359
Media del mínimo personal (1)	5.169	5.167	5.171
Media del mínimo por descendiente	2.692	2.355	2.860
Media de los mínimos personal y familiar	8.188	7.785	8.390
Media de la reducción por circunstancias. laborales, personales y familiares	181	189	177
Deducción media por vivienda habitual	812	775	834
Aportación media a planes de pensiones	904	992	864

**Notas**

(\*) En "conjunta casado" el sexo hace referencia al sexo del perceptor principal de la renta

(1) El mínimo personal del declarante

<b>SITUACIÓN FAMILIAR DECLARACIÓN DE ESTADO: INDIVIDUAL EJERCICIO 2009</b>			
(*)	<b>Total</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
Número de declaraciones	14.718.539	7.566.387	7.152.152
Número total de hijos	7.250.061	3.580.861	3.669.200
Número de declaraciones con hijos	4.675.157	2.304.702	2.370.455
Número medio de hijos	1,55	1,55	1,55
Rendimiento medio del trabajo	19.103	21.913	16.123
Rendimiento medio del capital mobiliario	1.547	1.586	1.508
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	5.434	5.220	5.620
Rendimiento medio de actividades económicas	9.104	9.649	8.220
Saldo medio neto de rendimientos e imputaciones de rentas	19.264	22.045	16.301
Media del mínimo personal (1)	5.369	5.328	5.413
Media del mínimo por descendiente	1.924	1.888	1.960
Media de los mínimos personal y familiar	6.249	6.159	6.344
Media de la reducción por circunstancias laborales, personales y familiares	307	359	252
Deducción media por vivienda habitual	789	791	787
Aportación media a planes de pensiones	1.389	1.506	1.244

**Notas**

(\*) En "conjunta casado" el sexo hace referencia al sexo del perceptor principal de la renta

(1) El mínimo personal del declarante

El Impuesto sobre Sociedades se aplica a las personas jurídicas y, en consecuencia, no suele contener un sesgo explícito de género. Ahora bien, dado que la introducción de modificaciones en este impuesto puede inducir cambios en las inversiones en determinados sectores, de inclinarse esas preferencias hacia sectores que emplean de manera predominante a uno de ambos géneros, podrían producirse sesgos implícitos de género.

En la imposición indirecta no suele advertirse un sesgo explícito en razón del género, dada la naturaleza de estos tributos, cuyo origen es la compra o producción de un producto. Ciertamente sería posible introducir ese sesgo estableciendo un impuesto basado en la compra de un bien solo cuando lo compre una mujer (o un hombre), mas en la práctica no parece fijarse tal diferenciación.

En el caso de estos tributos existen algunas maneras en las que podría manifestarse un sesgo implícito, como puede ser la existencia de patrones diferenciales de consumo de determinados bienes, por ejemplo los artículos de primera necesidad, por parte de hombres y mujeres, aunque sería muy complejo determinar el carácter exacto de estos sesgos implícitos

Previsión de resultados

Mejora de la situación de desigualdad de la mujer con respecto al hombre en el mercado de trabajo.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA:** 942A Cooperación económica local del Estado

**CENTRO GESTOR:** Subdirección General de Cooperación Económica Local

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

La Cooperación Económica del Estado con las Entidades Locales se inspira en los principios constitucionales de solidaridad y de coordinación entre las distintas Administraciones Públicas incidiendo, mediante su contribución a las inversiones locales, en la consecución de una mejor calidad de vida y de un mayor grado de cohesión económica y social de los municipios, en especial, los menos favorecidos.

El programa de Cooperación Económica del Estado (CEL) se halla regulado por el Real Decreto 835/2003, de 27 de junio, modificado por el Real Decreto 1263/2006, de 21 de octubre y por la Orden APU/293/2006, de desarrollo y aplicación del mismo.

Este programa ha recogido tradicionalmente un conjunto de actuaciones dirigidas básicamente a mejorar el sistema de financiación para las infraestructuras y equipamientos de las Corporaciones Locales, a lo que hay que añadir, desde el ejercicio 2006, por la reforma citada, las actuaciones destinadas a mejorar también los servicios públicos locales

Tradicionalmente, la finalidad del sistema ha sido y es, con carácter general, dotar a los diferentes núcleos y entidades de población de los servicios necesarios, infraestructuras y equipamientos básicos de carácter colectivo y de competencia local, facilitando a sus habitantes el acceso a determinados servicios y, prioritariamente, a los establecidos con carácter de obligatorios en el artículo 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Las líneas de actuación de la Cooperación Económica Local del Estado se estructuran en torno a las siguientes actividades:

- Planes Provinciales e Insulares de Cooperación:
  - Inversiones municipales.
  - Proyectos de obra de mejora y conservación de la red viaria de titularidad de las diputaciones provinciales.
- Fondo especial de financiación a favor de municipios con población no superior a 20.000 habitantes.
- Aportación a la Federación Española de Municipios y Provincias.
- Gestión del Fondo Estatal para el Empleo y la Sostenibilidad Local.
- Seguimiento de los programas operativos comunitarios (FEDER y Fondo Social Europeo).

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

No se han previsto específicamente.

**C) Análisis de Impacto de Género**

La necesidad de actuar sobre proyectos cuyo carácter es habitualmente de infraestructura básicamente medioambiental y urbana, limitan sustancialmente la aplicación de medidas destinadas específicamente al fomento de la igualdad de oportunidades, ya que su acción incide probablemente de manera igualitaria sobre hombres y mujeres beneficiarios de las citadas infraestructuras.

Únicamente en aquéllas infraestructuras o inversiones que fuesen objeto de financiación que estuviesen más directamente relacionadas con la conciliación de la vida familiar y profesional, podría considerarse que existe un efecto positivo sobre la igualdad de oportunidades y valoración de la perspectiva de género, siendo dicha conciliación de manera habitual el principal freno que tienen las mujeres para su incorporación a las actividades remuneradas, al desarrollo de una carrera profesional, al acceso a puestos de responsabilidad o representatividad y en general al incremento de su participación en los diferentes ámbitos de la vida social.

El seguimiento de los programas operativos comunitarios no introduce discriminación alguna por razón de sexo, no obstante en el caso del Fondo Social Europeo el posible efecto en este ámbito sería, en todo caso, positivo, pues la finalidad de estas ayudas es:

- a) Fomentar iniciativas que desarrollen actividades que respondan a necesidades locales generadoras de empleo, en particular en el sector de servicios de atención a personas con especiales necesidades tales como niños, ancianos, personas con minusvalías, enfermos, excluidos sociales o personas en riesgo de exclusión social, a fin de favorecer la no discriminación, la igualdad de género y la inclusión social y laboral de las personas con mayores dificultades.
- b) Promover la elaboración de procesos de concertación y consenso destinados a formular pactos locales por el empleo y la creación de redes de intercambio de conocimientos para el fomento del aprendizaje recíproco.
- c) Impulsar la elaboración de estudios de prospección de necesidades potenciales en materia de formación para el empleo, que contribuyan a la adopción de estrategias integradoras dentro del ámbito local considerado.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

## **SECCIÓN 16: MINISTERIO DEL INTERIOR**

**131M** Dirección y Servicios Generales de Seguridad y Protección Civil

**131N** Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

**131P** Derecho de Asilo y Apátridas

**132A** Seguridad Ciudadana

**133A** Centros e Instituciones Penitenciarias

**133B** Trabajo, Formación y Asistencia a reclusos



**PROGRAMA 131M:** Dirección y Servicios Generales de Seguridad y Protección Civil

**CENTRO GESTOR:** Ministerio, Subsecretaría y Servicios Generales

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

En este programa se contemplan las actividades y funciones que constituyen la base para la dirección, impulso y gestión de la política de personal y de los servicios comunes del Departamento. Se concibe así como un programa no finalista, en el que se encuentran las actuaciones dirigidas a la fijación de las directrices generales de la política del Departamento y a la programación, coordinación y control de las actividades de apoyo y servicios comunes que hagan posible el cumplimiento de los objetivos de los programas finalistas.

Los órganos encargados de la ejecución de este Programa, en el Ministerio del Interior, son:

- Subsecretaría
- Secretaría General Técnica
- Dirección General de Apoyo a Víctimas del Terrorismo.

El programa se desarrolla, principalmente, a través de la ejecución de las siguientes actividades:

- Coordinación de las relaciones de los diferentes órganos directivos del Departamento con las Administraciones autonómicas.
- Consecución de la máxima racionalización en la distribución territorial y funcional de los recursos económicos.
- Asesoramiento técnico y asistencia en materias específicas a los centros directivos del Departamento.
- La modernización del sistema de información y atención al ciudadano, así como la mejora del régimen de ayudas a las víctimas de atentados terroristas, desde las económicas a las dirigidas a prestar apoyo psicológico a las mismas.
- La coordinación de la política de personal y la retributiva del personal del Departamento.
- La gestión financiera de ingresos, gastos y patrimonial.
- El régimen interior, registro general y la coordinación de registros auxiliares.
- La coordinación del desarrollo informático y la asistencia técnica.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	77	Unidades de Igualdad.
PEIO 2008-2011	Eje 1	Participación Política y Social.
	Eje 9	Atención a la Diversidad e Inclusión Social.

Identificación de realizaciones previstas

En cuanto a las actuaciones realizadas en el ámbito de las actividades a ejecutar en este programa presupuestario, relacionadas con las políticas de igualdad, hay que señalar entre otras:

- La implantación de la paridad total y cruzada en la formación de los Tribunales de los procesos selectivos de selección de personal y en los concursos de traslados.
- En la composición de las Mesas de Contratación y Comités Técnicos que puedan constituirse, se observará igualmente la paridad entre hombres y mujeres.
- Se pretende incluir en el Plan de Formación anual de la Subsecretaría, los cursos necesarios de formación de los empleados públicos para la sensibilización y formación en el valor de la igualdad integral.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

No es posible determinar, por el momento, indicadores cuantitativos ni cualitativos que permitan identificar la existencia de desigualdades de género.

Previsión de resultados

Al no disponer de indicadores que determinen la existencia de desigualdades entre mujeres y hombres, no es posible identificar, a priori, los resultados derivados de la implementación de actuaciones concretas, en el marco de este programa presupuestario, para contribuir a la disminución, mantenimiento o incremento de dichas desigualdades.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 131N:** Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado  
**CENTRO GESTOR:** Dirección General de la Policía

**A) Contenido y Finalidad del Programa**



La principal finalidad de este Programa desde la perspectiva de género es favorecer la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y promover las condiciones para que, mejorando su formación y capacitación, adquiera una mayor participación.

## B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	67 y 68	Observatorio de la Mujer en las FFCC de Seguridad del Estado.
PEIO 2008- 2011	Eje 1 Objetivo 8	Promoción de la labor desarrollada por los Observatorios de Igualdad.
	Eje 10 Objetivo 5	Intensificar la formación y especialización de profesionales que intervienen en las situaciones de violencia de género.

### Identificación de realizaciones previstas

Las actuaciones previstas para 2012 consisten en profundizar su capacitación a través de cursos de especialización y formación tanto para los nuevos alumnos como para los funcionarios adscritos a las unidades policiales.

## C) Análisis de Impacto de Género.

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde 1979 en el que la mujer se incorporó en el Cuerpo Nacional de Policía, la incorporación viene siendo progresiva y las nuevas promociones van produciendo un paulatino aumento del porcentaje de mujeres respecto del total de efectivos del Cuerpo Nacional de Policía. Así, a diferencia del año 2010 en que el porcentaje de mujeres en este Centro directivo era de 11,1%, a 31 de diciembre de 2011, el porcentaje de mujeres es del 12,39%, según se expone en el siguiente cuadro.

Categorías	Total Efectivos	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
Comisario Principal	130	130	0	0,0
Comisario	360	349	11	3,0
Facultativos	131	105	26	19,8
Inspectores Jefe	1.972	1.872	100	5,0
Inspector	3.640	3.101	539	14,8
Técnicos	114	77	37	32,4
Subinspectores	4.997	4.542	455	9,1
Oficiales de Policía	6.737	5.885	852	12,6
Policías	49.049	42.750	6.299	12,8
<b>Total</b>	<b>67.130</b>	<b>58.811</b>	<b>8.319</b>	<b>12,3</b>

En cuanto a los organismos centrales de la Dirección General de la Policía (Dirección General, Subdirecciones, Comisarías Generales y Divisiones), la distribución de la ocupación de puestos de trabajo es la siguiente:

Unidades	Total Efectivos	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
Dirección General	7	7	0	0,0
Dirección. Adjunta Operativa	3.584	3.211	373	10,4
Sub. Gral. RRHH	23	19	4	17,3
Sub.Gral. Gestión Económica	10	9	1	10,0
Unidad de Coordinación	65	44	21	32,3
Comisaría Gral. Información	868	732	136	15,6
Comisaría Gral. Policía Judicial	1.169	932	237	20,2
Comisaría Gral.Seguridad Ciudadana	2.536	2.224	213	12,3
Comisaría Gral.Extranjería y Fronteras	728	607	121	16,6
Comisaría Gral. Policía Científica	298	197	101	33,8
C División Personal.	295	217	78	24,4
División Formación	496	407	89	17,9
División Económica y Técnica	1.257	1.129	128	10,1
Unidad Documentación Españoles	62	47	15	24,1
<b>Total</b>	<b>11.398</b>	<b>9.782</b>	<b>1.616</b>	<b>14,1</b>

Hasta junio de 2011, los alumnos que han ingresado en la Escuela de Formación de Ávila fueron 2.040, de los cuales el 21,03% fueron mujeres, es decir 429 mujeres. A 31 de diciembre de 2011, los alumnos eran 727, de los que 174 eran mujeres, lo que supone un 23,93% del total. A continuación, se exponen las cifras citadas.

Escuela de Formación (Ávila) a 31-12-2011						
	Promoción	Curso	Total Efectivos	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
Ejecutiva	24	2º	224	171	53	23,6
Ejecutiva	25	1º	77	49	28	36,3
Básica	27		426	333	93	21,8
<b>TOTAL</b>			<b>727</b>	<b>553</b>	<b>174</b>	<b>23,9</b>

#### Indicadores de valoración del impacto de género

- Porcentaje de participación de la mujer en el Cuerpo Nacional de Policía.
- Porcentaje de la mujer en las Comisarías Generales, Divisiones y otros Órganos representativos.
- Porcentaje de ingreso de la mujer en la Escuela de Formación de Ávila.

#### Previsión de resultados

El porcentaje de participación de la mujer en el Cuerpo Nacional de Policía continuará aumentando, como consecuencia de que su participación en las cifras de ingreso supera a la actual de su participación en el Cuerpo.

#### **D) Valoración de Impacto de Género.**

Positivo.

**PROGRAMA 131N:** Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado  
**CENTRO GESTOR:** Dirección General de la Guardia Civil

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Desde la perspectiva de género, este programa favorece la incorporación de la mujer a las fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

La Jefatura de Enseñanza de la Guardia Civil ha incorporado a sus Planes y Programas formativos la igualdad de género como materia docente prioritaria en los distintos niveles formativos: acceso, promoción y actualización.

Se han incluido en los temarios de los procesos selectivos contenidos relativos a violencia de género y, en lo relativo a la enseñanza de perfeccionamiento, se trata obligatoriamente esta temática en las Jornadas de Actualización de conocimientos y acciones formativas de Unidad.

Es necesario señalar, también, los Cursos de especialización de Policía Judicial, de especialistas de mujer menor (EMUME) y de actualización de conocimiento para el personal actualmente destinado en dichos equipos, así como la utilización de la plataforma de teleformación del Cuerpo.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	67 y 68	Observatorio de la Mujer en las FFCC de Seguridad del Estado.
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivo 8	Promoción de la labor desarrollada por los Observatorios de Igualdad.
	Eje 10 Objetivo 5	Intensificar la formación y especialización de profesionales que intervienen en las situaciones de violencia de género.

Con el objetivo reflejado, se decretó la Orden DEF/115/2009, de 29 de enero, por la que se aprueban las bases generales por las que han de regirse los procesos selectivos para el acceso al curso de Cabo de la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil, así como las normas generales del correspondiente curso de capacitación para ascenso, fijando en su base sexta que las marcas a superar en las pruebas físicas serán distintas para mujeres y hombres, teniéndose en cuenta la edad de las aspirantes.

La base segunda recoge y amplía la protección a la maternidad. Contempla el aplazamiento de las pruebas físicas para las aspirantes que no pudieran realizarlas por embarazo, parto y posparto y permite mejorar la calificación de la prueba de conocimientos si inicialmente hubiese sido apta.

En el curso de capacitación, la norma cuarta extiende la protección de la maternidad al permitir cursar a distancia parte del curso si el embarazo, parto o postparto obliga a la ausencia temporal. Si la situación se prolonga y es necesaria la baja en el curso, se reserva

la plaza, y se respetan los módulos ya superados y su ordenación será con los componentes del curso inicial.

La Resolución de 5 de abril de 2011, del entonces Director General de la Policía y de la Guardia Civil por la que se aprueba el Plan de Estudios del curso de capacitación para el ascenso a Cabo de la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil, recoge en su punto octavo medidas para la protección de la maternidad, en desarrollo de la citada Orden DEF/115/2009, de 29 de enero.

Por su parte, la Orden PRE/600/2006, de 3 de marzo, reduce la estatura mínima de la mujer en los procesos de acceso a la escala de cabos y guardias.

Por otra parte, la Guardia Civil, en coordinación con el Cuerpo Nacional de Policía, y dentro del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la violencia de género, han elevado propuestas sobre criterios comunes y homogéneos para la formación de los Cuerpos de Seguridad en los ámbitos de las políticas de igualdad y de violencia sobre la mujer.

#### Identificación de realizaciones previstas

Como actuaciones previstas para el 2012 se encuentran las siguientes:

- Profundizar en la formación del personal del Cuerpo en los conocimientos de las materias de igualdad e impacto de género.
- Continuar con la inclusión de acciones formativas sobre esta materia en el Plan Global de Formación.
- Actuaciones tendentes a incrementar progresivamente la proporción de mujeres que se incorporan a la Guardia Civil

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En lo relativo a la situación actual de las mujeres en la Guardia Civil, podemos apreciar que, mientras que en 2010 el número de solicitudes de ingreso de mujeres en las escalas de cabo y guardias era de un 18,76%, en el año 2011 ha llegado al 19,02%. Y la previsión para 2012 es que sea de un 19,25%.

En cuanto al porcentaje de alumnas que participan en los cursos de formación organizados en el marco de este Programa, viene oscilando entre el 10,50% y el 12,00% y se espera un aumento progresivo en los próximos años hasta alcanzar un porcentaje similar de mujeres ingresadas al de solicitantes.

#### Objetivos

Los objetivos de este Programa presupuestario están relacionados con los ámbitos de aplicación preferentes:

- Empleo público: mediante la realización de actuaciones tendentes a facilitar la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado
- Violencia de género: mediante la formación del personal en técnicas que permitan una mayor y mejor protección frente a la violencia de género.

#### Indicadores

- Nivel académico alcanzado por el alumnado en la materia en cada acción formativa.
- Porcentaje de solicitudes de mujeres para acceso a la escala de cabos y guardias, en relación con el número de aspirantes.
- Porcentaje de mujeres para acceso a la escala de cabos y guardias, en relación con el número de alumnos.
- Porcentaje de mujeres para acceso a la escala superior, en relación con el número de alumnos.

#### Previsión de resultados

- Mayor y mejor conocimiento en materia de análisis de género y de políticas de igualdad.
- Alcanzar en los procesos selectivos un porcentaje similar de mujeres ingresadas al de solicitantes.
- Alcanzar los siguientes valores/indicadores:
  - o Instancias de solicitud de ingreso femeninos a la escala cabos y guardias/nº alumnos: 19,25%.
  - o Mujeres escala cabos y guardias/nº de alumnas: 12,50%.
  - o Mujeres escala superior/número de alumnas: 10,50%.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

La valoración del impacto de género es positivo, pues se prevé un progresivo aumento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que contribuirá a los objetivos de las políticas en esta materia.

**PROGRAMA 131P: Derecho de Asilo y Apátridas**  
**CENTRO GESTOR: Dirección General de Política Interior**

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las tareas encomendadas a la Dirección General de Política Interior se encuadran en los siguientes objetivos:

- Fijación de criterios, impulso, coordinación y cooperación institucionales en todos los aspectos relativos a la protección internacional (solicitantes de asilo, refugiados, desplazados y apátridas).
- Apoyo a la formación, investigación y desarrollo de programas técnicos de asilo y apátridas.
- Mejora de la gestión de los flujos de solicitantes de protección internacional y del estatuto de apátridas que se presentan en territorio español.

## B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Disposición Adicional 29ª	Protección de mujeres extranjeras que huyan de sus países de origen debido a persecución por motivos de género.
PEIO 2008-2011	Eje 9	Atención a la diversidad e inclusión social.
	Eje 11	Política exterior y de cooperación para el desarrollo.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En este ámbito, la situación actual es la siguiente:

#### 1. Solicitantes de protección internacional

AÑO 2011	SOLICITANTES DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL
MUJERES	908
HOMBRES	2.514
<b>TOTAL</b>	<b>3.422</b>

#### 2. Beneficiarios de protección internacional

AÑO 2011	ASILO	PROTECCIÓN SUBSIDIARIA	TOTAL
MUJERES	194	289	483
HOMBRES	143	341	484
<b>TOTAL</b>	<b>337</b>	<b>630</b>	<b>967</b>

### Previsión de resultados

Si bien sólo un pequeño porcentaje de las mujeres a las que se ha concedido protección internacional lo ha sido por motivos de género (a menudo concurren más de un motivo), el objetivo es el de proporcionar protección a las mujeres por cualquiera de los motivos previstos en la Convención de Ginebra de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados y en la legislación de asilo, incluidos los de género, siempre que se reúnan los requisitos previstos en ella. En 2011, de los 194 estatutos concedidos a mujeres, 11 lo fueron por persecución de género.

## D) Valoración de Impacto de Género

Positivo. Destacar el esfuerzo que se está haciendo desde la Oficina de Asilo y Refugio para recoger y difundir los datos estadísticos desagregados por sexos de las solicitudes de protección internacional presentadas, así como de las resoluciones adoptadas. Igualmente,

se está trabajando para poder ofrecer datos estadísticos referidos, más concretamente, a persecución por razón de género

**PROGRAMA 132A:** Seguridad Ciudadana  
**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Seguridad

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Este Programa se fundamenta en la realización de las funciones encaminadas a proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, en cumplimiento de la misión que el artículo 104 de la Constitución encomienda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	67 y 68	Observatorio de la Mujer en las FFCC de Seguridad del Estado.
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivo 8 Eje 10 Objetivos 4, 5 y 6	Protocolo entre las FFCC de Seguridad y los Órganos Judiciales para protección de víctimas de violencia de género, junio 2005.
		Protocolo entre las FFCC de Seguridad y los Colegios de Abogados, julio 2007.

Identificación de realizaciones previstas

Las acciones que componen el citado Programa son diversas (lucha contra terrorismo, el crimen organizado, la inmigración ilegal, etc.), pero destaca como una de las principales prioridades de actuación para la Secretaría de Estado de Seguridad, la lucha contra la violencia de género.

En materia de violencia de género, las actuaciones van dirigidas a la mejora de la protección de las mujeres víctimas frente a sus maltratadores, favoreciendo la presentación de las correspondientes denuncias y poniendo en marcha el más amplio abanico de actuaciones asistenciales y de protección, a fin de evitar el desamparo.

Como respuesta a este problema se puso en marcha el proyecto denominado “**Sistema de Seguimiento Integral en los casos de violencia de género**” (**Sistema VdG**), en el que se integra toda una serie de recursos operativos y asistenciales disponibles para articular medidas de protección policial efectiva y de asistencia a la mujer víctima de violencia de género.

El sistema desarrollado pretende alcanzar los siguientes objetivos:

- Aglutinar bajo un único sistema a todas las instituciones que, en España, intervienen en la protección y seguridad de las víctimas de violencia de género (Fuerzas policiales, Jueces, Fiscales e Instituciones Penitenciarias, Servicios médicos y asistenciales).

- Integrar en una sola base de datos toda la información sobre las circunstancias que rodean a las víctimas, de tal forma que se pueda explotar y distribuir adecuadamente.
- Realizar “valoración del riesgo”, para predecir el nivel de riesgo de la víctima a sufrir una nueva agresión, adoptando las medidas de protección necesarias.
- Implantar un “Subsistema de Notificaciones Automatizadas”, que permita la reacción de las diferentes partes implicadas (incluida la víctima), de forma rápida y eficaz, para evitar agresiones.

El Sistema VdG tiene su origen normativo en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

El Consejo de Ministros de 15 de diciembre de 2006 estableció, junto al Plan Nacional de Prevención y Sensibilización, un conjunto de medidas urgentes agrupadas bajo el epígrafe: “Medidas de protección y seguridad a las víctimas”, con el fin de reforzar algunas medidas ya en marcha e implementar otras nuevas. Entre estas últimas surge el mencionado Sistema VdG.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

En el año 2007 la Secretaria de Estado de Seguridad inicia el desarrollo informático del Sistema VdG, que se fundamenta en una base de datos común para todas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y demás instituciones del ámbito Central, Autonómico y Local, que participan en el seguimiento y protección a las víctimas de violencia de género.

El 26 de julio de 2007 comenzaron a darse de alta los primeros usuarios del Cuerpo Nacional de la Policía y de la Guardia Civil, a partir de ese momento se puso en explotación el Sistema VdG en un entorno Web.

En el Sistema VdG coparticipan:

- El Ministerio del Interior: Direcciones Generales de la Policía y de la Guardia Civil y la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias.
- El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad: Delegación del Gobierno contra la violencia de género y Unidades de Coordinación y Violencia sobre la Mujer.
- El Ministerio de Justicia: Fiscales.
- El Consejo General del Poder Judicial: Jueces.
- Comunidades Autónomas: Policías Autonómicas.
- Ayuntamientos: Policías Locales.

A fecha 31 de diciembre del 2011 se encuentran dados de alta en el Sistema VdG, 33.785 usuarios, con la siguiente distribución:



**SISTEMA DE USUARIOS HABILITADOS (Vdg)**

Guardia Civil y Policía Nacional	16.214	10.097
IIPP e IIP de Cataluña	1.227	69
Fiscalías y Juzgados	2.078	1.342
Unidades Coordinación y Violencia sobre la Mujer (Igualdad)	97	
Mossos d'Esquadra y Policía Foral	559	64
Policías Locales	1.218	
<b>33.785 usuarios formados y habilitados para interactuar</b>		

A fecha 31 de diciembre del 2011, el Sistema VdG gestiona y hace el seguimiento de 98.081 víctimas de violencia de género.

<b>Sistema VdG</b>	
<b>DISTRIBUCIÓN DE VÍCTIMAS POR PAÍS DE ORIGEN</b>	
(98.081 mujeres víctimas en situación de "caso activo" a 31/12/2011)	
ESPAÑOLES	63,4%
UE	9,7%
AMERICA LATINA	19,1%
MAGREB	4,0%
EUROPA (NOUE)	1,7%
AFRICA SUBSAHARIANA	1,0%
RESTO	0,8%

<b>Sistema VdG</b>	
<b>DISTRIBUCIÓN DE VÍCTIMAS POR PAÍS DE ORIGEN (II)</b>	
(9.575 mujeres víctimas UE en situación de "caso activo" a 31/12/2011)	
RUMANIA	50,5%
REINO UNIDO	11,2%
BULGARIA	7,4%
ALEMANIA	6,0%
POLONIA	5,7%
FRANCIA	5,3%
PORTUGAL	5,2%
RESTO	8,3%

Especial mención merece el equipo de valoración de riesgo que está compuesto por especialistas de distintas Instituciones policiales y penitenciarias, con el respaldo científico de expertos de tres universidades: Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de

Barcelona e Instituto Andaluz Interuniversitario de Criminología de la Universidad de Málaga.

La valoración de riesgo se calcula a partir de la cumplimentación unos formularios que permiten predecir el nivel de riesgo que tiene una víctima a sufrir una nueva agresión. Hay dos tipos de formularios:

- Valoración policial de riesgo (VPR) que se utiliza nada mas conocer un hecho..
- Valoración policial de evaluación de riesgo (VPER) que se emplea cuando ya existe una orden de protección judicial.

Desde 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011 se han realizado 872.030 valoraciones de riesgo (311.376 VPR y 560.654 VPER).

Otro de los objetivos que tiene la Secretaria de Estado de Seguridad, es la difusión y divulgación de los trabajos que se vienen realizando en materia de violencia de género. Así, en los años 2009, 2010 y 2011 se promovió la organización de distintos eventos sobre la materia. Cabe destacar, en febrero de 2010, la celebración, en Madrid, de un Seminario Internacional sobre “Buenas prácticas policiales en prevención y protección de la mujer víctima de violencia de género” al que asistieron representantes de instituciones policiales de los diversos países que conforman la Unión Europea y de las organizaciones policiales internacionales de Interpol, Europol y Cepol.

En marzo de 2011, la celebración de una “*Jornada sobre actuación y buenas prácticas policiales en materia de violencia de género*” contó con ponencias de especialistas del Consejo General del Poder Judicial, Fiscalía de Violencia sobre la mujer, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Secretaría de Estado de Seguridad y ambas Direcciones de las FCSE; entre sus asistentes se encontraban especialistas policiales en esta materia de ámbito nacional.

En el primer semestre de 2010, durante la Presidencia española de la Unión Europea, el Consejo de Ministros de Justicia e Interior (Consejo JAI), aprobó en Bruselas las “Conclusiones del Consejo de la Unión Europea y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros sobre la mejora de la prevención de la violencia contra las mujeres y de la atención a las víctimas de esa violencia en el marco de la actividad policial” y el “Manual de la Unión Europea de buenas prácticas policiales para combatir la violencia contra las mujeres”. Dos iniciativas españolas del Ministerio del Interior.

A fin de aumentar la probabilidad de éxito de las tareas asociadas al Sistema VdG y facilitar el trabajo de los agentes e instituciones involucrados, el Proyecto se centra en la mejora progresiva de los siguientes hitos:

- Desarrollar herramientas operativas y de inteligencia para la evaluación del riesgo de la víctima y para la prevención y protección de la víctima frente a su agresor.
- Mejorar el modelo de ‘Buenas Prácticas Policiales’ para la prevención de la violencia contra la mujer.
- Facilitar la formación y divulgación del Sistema VdG para continuar con la integración de las Policías Autonómicas y Locales, así como de los servicios sociales, asistenciales, médicos, etc. de las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 132A:** Seguridad Ciudadana  
**CENTRO GESTOR:** Dirección General de la Policía

#### A) Contenido y Finalidad del Programa.

Este Programa se fundamenta en la realización de las funciones encaminadas a proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, en cumplimiento de la misión que el artículo 104 de la Constitución encomienda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

#### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.

El objetivo de este Programa desde la perspectiva de género es proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades de las mujeres, prestando especial atención a los aspectos relativos a la violencia de género, así como promover la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

##### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	67 y 68	Observatorio de la Mujer en las FFCC de Seguridad del Estado.
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivo 8	Protocolo entre las FFCC de Seguridad y los Órganos Judiciales para protección de víctimas de violencia de género, junio 2005.
	Eje 10 Objetivos 4, 5 y 6	Protocolo entre las FFCC de Seguridad y los Colegios de Abogados, julio 2007.

##### Identificación de realizaciones previstas

Las actuaciones previstas para 2012 son las siguientes:

- Diseño de métodos y procedimientos basados en la necesidad de dar una mayor respuesta a las víctimas de violencia de género.
- Actuaciones tendentes a incrementar la incorporación de la mujer a todas las Unidades Policiales.
- Continuar con el desarrollo de una red especializada de funcionarios policiales en la atención específica a las víctimas de violencia de género.

#### C) Análisis de Impacto de Género.

##### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La Subdirección General de Gestión Técnica y Documental con un porcentaje del 71,03% de ocupación de puestos de trabajo por mujeres, destaca muy por encima del resto, mientras que la Dirección Adjunta Operativa es la de menor ocupación con un 10,94%.

Desde 1979, año en el que se inició la incorporación de mujeres al Cuerpo Nacional de Policía, ésta viene siendo progresiva y las nuevas promociones van produciendo un paulatino aumento del porcentaje de mujeres respecto del total de efectivos del Cuerpo Nacional de Policía. Así, a 31 de diciembre de 2011 el porcentaje de mujeres en este Centro Directivo era del 12,39%, según se expone en el siguiente cuadro (en junio de 2010 era del 11,10%):

Categorías	Total Efectivos	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
C. Principal	130	130	0	0,00
Comisario	360	349	11	3,06
Facultativos	131	105	26	19,85
Inspectores Jefe	1.972	1.872	100	5,07
Inspectores	3.640	3.101	539	14,81
Técnicos	114	77	37	32,46
Subinspectores	4.997	4.542	455	9,11
Oficiales de Policía	6.737	5.885	852	12,65
Policías	49.049	42.750	6.299	12,84
<b>Total</b>	<b>67.130</b>	<b>58.811</b>	<b>8.319</b>	<b>12,39</b>

En cuanto a los organismos centrales de la Dirección General de la Policía (Dirección General, Subdirecciones, Comisarías Generales y Divisiones), la distribución de la ocupación de puestos de trabajo es la siguiente:

Unidades	Total Efectivos	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
Dirección General	7	7	0	0,00
Dirección Adjunta Operativa	3.584	3.211	373	10,41
Sub. Gral. RRHH	23	19	4	17,39
Sub. Gral. Gestión Económica	10	9	1	10,00
Unidad Coordinación	65	44	21	32,31
Com.G. Información	868	732	136	15,67
Com.G.Policía Judicial	1.169	932	237	20,27
Com.G. Seguridad Ciudadana	2.536	2.224	312	12,30
Com.G. Extranjería y Fronteras	728	607	121	16,62
Com.G. Policía Científica	298	197	101	33,89
División Personal	295	217	78	26,44
División Formación	496	407	89	17,94
División Económica y Técnica	1.257	1.129	128	10,18
Unidad Documentación Españoles	62	47	15	24,19
<b>Total</b>	<b>11.398</b>	<b>9.782</b>	<b>1.616</b>	<b>14,18</b>

Uno de los objetivos prioritarios de este Centro Directivo va dirigido a mejorar la coordinación y la eficacia a la hora de prestar una protección efectiva a las víctimas de violencia de género. Para ello, están en funcionamiento las siguientes unidades policiales: Servicio de Atención a la Familia (SAF), Unidades de Prevención Asistencia y Protección (UPAP) y el Servicio de Atención a la Mujer (SAM). El número de efectivos que se dedica a esta protección se expone en el siguiente cuadro:

**Unidades SAF-UPAP-SAM**

Unidades	Total Efectivos	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
Inspectores Jefe	16	15	1	6,25
Inspectores	99	67	32	32,32
Subinspectores	87	63	24	27,59
Oficiales de Policía	85	49	36	42,35
Policías	637	356	281	44,11
<b>Total</b>	<b>924</b>	<b>550</b>	<b>374</b>	<b>40,48</b>

Indicadores de valoración del impacto de género

- Porcentaje de participación de la mujer en el Cuerpo Nacional de Policía.
- Porcentaje de la mujer en las Comisarías Generales, Divisiones y otros Órganos representativos.
- Porcentaje de la mujer en las unidades policiales especializadas en la prevención y persecución de la violencia de género.

Previsión de resultados

Se prevé continuar con el desarrollo de una red especializada de funcionarios policiales en la atención específica a las víctimas de violencia de género.

**D) Valoración de Impacto de Género.**

Positivo.

**PROGRAMA 132A:** Seguridad Ciudadana

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de la Guardia Civil

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El contenido del Programa pretende desarrollar las acciones necesarias para materializar la misión que el artículo 104 de la Constitución encomienda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en cuanto a la protección del libre ejercicio de los derechos y libertades y garantía de la seguridad ciudadana.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	67 y 68	Observatorio de la Mujer en las FFCC de Seguridad del Estado.
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivo 8	Protocolo entre las FFCC de Seguridad y los Órganos Judiciales para protección de víctimas de violencia de género, junio 2005.
	Eje 10 Objetivos 4, 5 y 6	Protocolo entre las FFCC de Seguridad y los Colegios de Abogados, julio 2007.

Identificación de realizaciones previstas

En el momento actual se continúa en la línea señalada, tratando de materializar operativamente las acciones que se derivan de los planes diseñados. Además, hay que destacar que se está trabajando en el desarrollo e implantación de planes y actuaciones específicas en materia de trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el ámbito de la Guardia Civil, en materia de lucha contra la violencia de género, y como complemento a la actuación de las Unidades territoriales, se han ido constituyendo, desde 1995, una red de Puntos de Atención Especializada (PAEs) en el seno de las Secciones de Investigación Criminal de las Unidades Orgánicas de Policía Judicial (a nivel provincial) y en un número creciente de Equipos Territoriales (a nivel comarcal).

La constitución de PAE's se efectúa mediante la especialización en esta materia de una o más personas pertenecientes a esas Unidades, que serán las encargados de garantizar que dichos órganos puedan atender de forma específica los casos más graves relacionados con la violencia de género y, también, de prestar apoyo y asesoramiento a los Puestos y Unidades Territoriales.

A tal efecto, todas las actuaciones de las Unidades Territoriales relacionadas con este ámbito son notificadas a los PAE's comarcales, al objeto de valorar su posible intervención. Al mismo tiempo, son los encargados de realizar un seguimiento de la problemática en su ámbito de responsabilidad.

Como complemento de este despliegue territorial existe, además, un PAE central (en la Unidad Técnica de Policía Judicial), que realiza el análisis nacional de la casuística, coordina las actuaciones, establece las directrices técnicas de actuación, asesora a los PAE's territoriales e imparte las directrices técnicas relacionadas con la formación de especialistas.

Previsión de resultados

A lo largo del 2012, se continuará en la línea de:

- Potenciar las unidades dedicadas específicamente a la lucha contra la violencia de género y a la atención a este tipo de víctimas.
- Realizar un esfuerzo en materia de formación, con el fin de ampliar el número de Especialistas y de Puntos de Atención Especializada.
- Continuar con la permanente actualización de los guardias civiles dedicados específicamente a esta labor.

A 31 de diciembre de 2011, la Red de Puntos de Atención Especializada, está compuesta por 273 PAE's en los que desarrollan sus funciones 611 Especialistas Mujer-Menor (EMUMES).

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 133A: Centros e Instituciones Penitenciarias****CENTRO GESTOR: Secretaría General de Instituciones Penitenciarias****A) Contenido y Finalidad del Programa**

La Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria, establece, en cumplimiento del artículo 25.2 de la Constitución Española, que las Instituciones Penitenciarias tienen como fin primordial la reeducación y reinserción social de los sentenciados a penas y medidas privativas de libertad, así como la retención y custodia de detenidos, presos y penados. Igualmente tienen a su cargo una labor asistencial y de ayuda para internos y liberados.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Disposición Adicional 30ª	Programa de Acciones para la Igualdad entre mujeres y hombres en el Ámbito Penitenciario (Noviembre 2008).
PEIO 2008-2011	Eje 9 Objetivos 2 y 5	Atención a la Diversidad e Inclusión Social.

Identificación de realizaciones previstas

En noviembre de 2008 se aprobó el **Programa de Acciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Penitenciario**, programa realizado en colaboración con el Instituto de la Mujer y cuyos objetivos generales son:

- Conocer las características de las mujeres que se encuentran en nuestros centros privadas de libertad.
- Atender sus necesidades.
- Erradicar la violencia de género.
- Erradicar la discriminación de género en el ámbito penitenciario.

El Programa de Acciones para la Igualdad asume e integra plenamente los PRINCIPIOS RECTORES del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), fundamentalmente en lo que se refiere a la "Atención a la diversidad e Inclusión Social" y a la Violencia de género (sin olvidar las necesidades en cuanto a educación, conocimiento y salud).

La ejecución de este Plan de acciones esta diseñada en dos planos diferentes y complementarios.

## a) A nivel de Servicios Centrales:

La Secretaría General impulsa las acciones de mayor calado, aquellas que suponen modificaciones organizativas y estructurales de trascendencia, susceptibles por sí solas de provocar un cambio sustancial en las condiciones de la ejecución penitenciaria de las

mujeres y en su calidad de vida y asistencial. Haciendo mención de aquellas cuestiones más destacadas:

- En junio de 2009 se constituyó una Comisión Técnica (Observatorio) con más de 25 profesionales de nuestra institución y extrapenitenciarios de todos los ámbitos: judicial, académico, redes sociales, etc., con el objetivo de poder contar con el conocimiento y la experiencia de los principales expertos en materias tan diversas como igualdad, familia, infancia, violencia de género, derecho, etc, para impulsar, examinar regularmente y evaluar el impacto del Programa. Este observatorio se reúne con carácter anual para revisar los avances y dificultades en el desarrollo de este Plan.
- Las modificaciones estructurales y del equipamiento previstas en los nuevos modelos de centro Tipo para albergar a las mujeres.
- Potenciación del medio abierto, en la población general y especialmente en la población femenina que hoy alcanza al 36'3% de las mujeres penadas clasificadas.
- Realización de acciones formativas dirigidas a la implantación, seguimiento y evaluación del Programa de intervención con mujeres privadas de libertad "Ser.mujer.es", cuyo objetivo es disminuir la vulnerabilidad de las mujeres privadas de libertad ante situaciones de violencia y/o dependencia, e intervenir sobre aquellas que han vivido o que están viviendo esta problemática. Para ello, se realizarán las siguientes acciones: Un curso de formación básica, dirigido a los nuevos Centros Penitenciarios que se determinen, con el objetivo de formar a nuevos equipos. El curso se realiza con la finalidad de transmitir conocimientos sobre enfoque de género, contenidos para desarrollar el programa y metodología grupal y una jornada de valoración y seguimiento de la implantación del programa, dirigida a los profesionales que desarrollan el Programa que se realizan con la finalidad de evaluar las intervenciones desarrolladas y reflexionar sobre la experiencia acumulada.
- La reconversión de un gran número de departamentos de mujeres de módulos de respeto.
- En colaboración con el Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental se ha diseñado un Programa de Mediación entre mujeres internas en Instituciones Penitenciarias y sus familias. Actualmente se ha iniciado su aplicación en el centro penitenciario de Alcalá de Guadaíra con un Protocolo de actuación diseñado específico. El programa parte del hecho de que las mujeres presas, en un porcentaje alto, se sienten abandonadas por su entorno familiar y social, llegando en ocasiones a perder totalmente el contacto con el mismo. Tiene como objetivos principales:
  - o Potenciar la mediación familiar entre las reclusas y sus familiares como método alternativo de resolución de conflictos familiares para fortalecer y mejorar la relación familiar, primando en todo momento el interés del menor o de la menor si los hubiera.
  - o Favorecer la reintegración social a través de la reinserción familiar como grupo primario de apoyo dentro de su red social.
  - o Disminuir el impacto de las consecuencias negativas de su internamiento en un centro penitenciario.
- La investigación llevada a cabo junto con la UNED sobre "indicadores en los centros penitenciarios y su conexión con el sistema Estatal de Indicadores de Género del Instituto de la Mujer" sirve de instrumento objetivo de medición a cada establecimiento



penitenciario de las condiciones de permanencia de las mujeres respecto a los hombres y sirve de base a los equipos directivos para el diseño de actuaciones concretas.

b) A nivel de los servicios periféricos:

Se mantiene el volumen de los programas desarrollados por los centros penitenciarios, donde se cuenta con la predisposición de los equipos directivos y profesionales que ponen a disposición una amplia oferta de actividades y, en particular, les corresponde:

- Revisar el catálogo anual de actividades del centro, fundamentalmente en lo que afecta a la oferta educativa, formativa y laboral, examinando si las posibilidades que se ofrecen a las mujeres son equitativas respecto a las de los hombres y susceptibles de romper las barreras y roles de género en su asignación.
- Aumentar las posibilidades de participación de la gran mayoría de las mujeres en los espacios socioculturales conjuntos, evitando situaciones de aislamiento generalizado de muchas de ellas en su módulo por sus condicionamientos sociales, culturales o religiosos.
- Cualquier otra actuación en espacios, prestaciones, normativa, etc., tendente, no solo a eliminar cualquier factor de discriminación, sino a la adecuada atención a las necesidades específicas de este colectivo, tomando como guía el "Programa de acciones para la Igualdad".

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Previsión de resultados.

La implantación de este programa y las políticas positivas en él contenidas tendrán un impacto directo en la mejora de las condiciones de la ejecución penitenciaria femenina, apreciable en:

- Mejora de las condiciones de habitabilidad y equipamiento.
- Mejora en las posibilidades de clasificación interior.
- Mejora en la oferta de programas y en el desarrollo personal.
- Mejora en las prestaciones y servicios.
- Disminución de la vulnerabilidad de estas mujeres hacia la violencia de género.
- Mejora en las condiciones de igualdad de las trabajadoras penitenciarias.

### **D) Valoración de Impacto de Género.**

Positivo.

**PROGRAMA 133B:** Trabajo, Formación y Asistencia a reclusos

**CENTRO GESTOR:** Organismo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Programa se articula en torno a varios objetivos: la promoción, organización y control del trabajo productivo y la formación, orientación y acompañamiento para el empleo de los internos en los Centros Penitenciarios.

Algunas de las actividades incluidas en el Programa para la consecución de dichos objetivos, están relacionadas con ámbitos de aplicación preferentes propuestos en materia de igualdad, como son la gestión de la Formación para la Inserción Laboral que, en este momento, se traduce en itinerarios completos de formación que comprenden acciones de formación profesional ocupacional, programas de orientación laboral y de acompañamiento para la inserción.

La gestión del Trabajo Productivo en los Centros Penitenciarios, a cuyo efecto gestiona los talleres de los mismos, se realiza a través de tres procedimientos:

- Producción de bienes que son comercializados en el mercado, por cuenta y riesgo del Organismo.
- Colaboración con empresarios externos para la gestión de los talleres.
- Gestión de servicios penitenciarios: cocinas, economatos, panadería, actividades auxiliares, etc.

El OATPFE tiene encomendada la realización de una serie de cometidos destinados a poner a disposición de los internos e internas de los Centros Penitenciarios, los recursos necesarios para la mejora de su desarrollo personal y facilitar así su integración en la sociedad, una vez que hayan cumplido la condena que le ha sido impuesta.

Su configuración como organismo autónomo con una componente empresarial le convierte en un instrumento flexible y versátil al servicio del cumplimiento de los objetivos de la política penitenciaria en el área de actividad que tiene encomendada.

En concreto, las funciones que le encomienda el Real Decreto de creación son las siguientes:

- La organización del trabajo productivo penitenciario y su oportuna retribución.
- La instalación, ampliación, conservación y mejora de los talleres, granjas y explotaciones agrícolas penitenciarias, o locales e instalaciones necesarias para los fines del organismo, así como los servicios, obras y adquisiciones que se refieren a su explotación, producción o actividad.
- La realización de actividades industriales, comerciales o análogas.
- La formación, orientación y acompañamiento para el empleo.
- Promoción de relaciones con instituciones y organizaciones.

El objetivo de reinserción que la Ley Orgánica General Penitenciaria encomienda, en el año\_1979, a la política penitenciaria sigue teniendo hoy plena validez, sin embargo, los instrumentos a aplicar para su consecución han de ser cambiantes y responder a las peculiaridades socioeconómicas del país en cada momento, ya que pretende reintegrar al entorno social y laboral a personas privadas de libertad durante un cierto tiempo. Y teniendo en cuenta la edad media de los penados y la duración de las condenas, la mayoría son potenciales demandantes de trabajo.

Por ello, los últimos años han estado destinados, principalmente, a la transformación de la estructura organizativa del Organismo y de sus líneas sectoriales de actuación para adaptarla en mayor grado a su cometido, tanto desde el punto de vista de los cambios del entorno socioeconómico del país que afectan a estas líneas sectoriales, como de las necesidades de la demanda, de las grandes directrices de la política sectorial y de las propias exigencias de calidad y de control de los procesos que se demandan de una organización de este tipo.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
LOIEMH 3/2007	Disposición Adicional 30ª	Programa de Acciones para la Igualdad entre mujeres y hombres en el Ámbito Penitenciario (Noviembre 2008).
PEIO 2008-2011	Eje 9	Objetivo 2.
		Objetivo 5.

### Identificación de realizaciones previstas

Con el fin de favorecer la participación de las mujeres que cumplen una pena privativa de libertad en las acciones de formación para el empleo, el OATPFE ha puesto en marcha las siguientes medidas:

- Con carácter general, en los procedimientos de selección para el acceso a la formación, debe tomarse en consideración la variable género.
- Inclusión de la perspectiva de género en la totalidad de los convenios de colaboración para la inserción laboral, firmados con entidades públicas o privadas.
- Se incorpora el trabajo a media jornada como instrumento de inserción positiva en los programas de “acompañamiento a la inserción”, mejorándose las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar de estas con una participación del 12% de la población femenina en este tipo de programas.
- Se continuará con el programa integral de inserción laboral para mujeres en el Centro Penitenciario de Alcalá de Guadaíra que afectará a unas 40 mujeres aproximadamente.

## **C) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de paridad (diagnóstico)

En el mundo penitenciario, las mujeres encarceladas han ocupado una posición secundaria en número respecto a los varones. La incorporación de la mujer, en porcentaje

considerable, al mundo delincencial no es muy lejana en el tiempo y su actividad criminal es, generalmente, de menor entidad y trascendencia social.

El OATPFE tiene atribuidas las competencias de Formación Profesional y aumento de la Empleabilidad de las mujeres privadas de libertad durante el tiempo de su reclusión para posibilitar su reinserción social cuando aquella termine.

En relación a la Formación, Orientación y Acompañamiento el número de internos/as que han participado en estas acciones ha sido de:

A) Formación profesional para el empleo en el interior del centro penitenciario

En el año 2010 fueron realizados 905 cursos de formación para el empleo con expedición de título homologado en el exterior, siendo su nivel de participación :

<b>PARTICIPACIÓN</b>		
MUJERES	1.643	10,0%
HOMBRES	14.649	89,9%
<b>TOTAL</b>	<b>16.292</b>	<b>100%</b>

B) Formación profesional para el empleo en el exterior del C.P.

Se realizaron, en 2010, 96 acciones formativas en las que participaron 1.205 personas.

<b>PARTICIPACIÓN</b>		
MUJERES	211	17,5%
HOMBRES	994	82,4%
<b>TOTAL</b>	<b>1.205</b>	<b>100%</b>

C) Acompañamiento para la inserción

Han participado 1.535 personas.

<b>PARTICIPACIÓN</b>		
MUJERES	207	13,4%
HOMBRES	1.328	86,5%
<b>TOTAL</b>	<b>1535</b>	<b>100%</b>

Del estudio llevado a cabo en el año 2011, sobre porcentajes de internos e internas trabajadores/as en los Centros penitenciarios, se ha comprobado que de los 12.059 internos trabajadores, a 31 de diciembre de 2011, en talleres productivos, 10.911 son hombres y 1.148 son mujeres.

	<b>POBLACIÓN PENITENCIARIA</b>	<b>INTERNOS TRABAJADORES/AS</b>	<b>%</b>
MUJERES	4.462	1.148	24,7
HOMBRES	55.325	10.911	19,7
<b>TOTAL</b>	<b>59.967</b>	<b>12.059</b>	<b>20,1</b>

Previsión de resultados

El nivel previsto de consecución de los objetivos es del 100% durante el desarrollo del programa.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.



## **SECCIÓN 17: MINISTERIO DE FOMENTO**

- 261N** Promoción Administrativa y Ayudas para la Rehabilitación y Acceso a Viviendas
- 451N** Dirección y Servicios Generales de Fomento
- 467G** Investigación y Desarrollo de la Sociedad de la Información
- 495A** Desarrollo y Aplicación de la Información Geográfica Nacional





**PROGRAMA 261N:** Promoción Administrativa y Ayudas para la Rehabilitación y Acceso a Viviendas

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Arquitectura, Vivienda y Suelo

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El contenido fundamental de este Programa es desarrollar la política de vivienda asumida por el Estado, en gran medida, a través de planes plurianuales de vivienda, articulándose mediante convenios de colaboración con Comunidades Autónomas y entidades financieras.

Además de los Planes Estatales de Vivienda, el programa 261N incluye la financiación de las ayudas de renta básica de emancipación, que va dirigida a dinamizar el mercado de arrendamientos, contribuyendo a facilitar a los jóvenes el acceso a una vivienda digna en régimen de alquiler, fomentando así una más temprana emancipación y mayor movilidad laboral.

En cualquier caso, todas las acciones van encaminadas a favorecer a aquellos colectivos más desfavorecidos, entre los que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

#### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
RD 2066/2008	1.2	Beneficiarios con derecho a protección preferente: Mujeres víctimas de violencia de género. Familias monoparentales con hijos.

#### Identificación de realizaciones previstas

- Facilitar el acceso de los ciudadanos a una vivienda asequible, mediante ayudas estatales para la compra, el alquiler y la rehabilitación de viviendas.
- Fomentar el alquiler hacia una equiparación con la propiedad, mediante transferencias de capital destinadas a subsidiar los préstamos convenidos, para actuaciones de viviendas protegidas concedidos por las entidades financieras, y subvenciones a Comunidades Autónomas para que a, su vez, las destinen a los promotores de alquiler.
- Promover la movilización del parque de viviendas desocupadas para el alquiler, favoreciendo a los colectivos con menores rentas y a aquellos con necesidades especiales.
- Favorecer la movilización del patrimonio residencial existente, la conservación del patrimonio histórico y la ampliación del peso de la rehabilitación de viviendas dentro del sector residencial.

Las actuaciones que se realicen en 2012 con cargo a este programa presupuestario para la consecución de esos objetivos seguirán contemplando la especial atención a mujeres

víctimas de violencia de género, a familias monoparentales (según datos del Instituto de la Mujer, el 86,45 % de estas familias corresponde a mujeres) y respetarán el principio de igualdad de trato y no discriminación a las personas de otros colectivos raciales y étnicos (las mujeres de este tipo de colectivos son un grupo especialmente vulnerable porque mayoritariamente están influenciadas por el contexto sociocultural de sus países de origen con roles muy marcados por su dependencia del varón).

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Si bien es cierto que hay de terminados colectivos que presentan mayores dificultades para el acceso a la vivienda, entre los que se encuentran las mujeres víctimas de violencia de género o mujeres al frente de una familia monoparental, o de otros colectivos raciales o étnicos, al no disponer de estadísticas desagregadas por sexo en cuanto a las ayudas adjudicadas, no es posible realizar un buen diagnóstico de cuál es la situación en cada momento y poder detectar aquellos objetivos susceptibles de mejora y que, por tanto, pueden potenciarse y tenerse en cuenta a la hora de diseñar las políticas correspondientes.

Sí puede servir de orientación el dato apuntado anteriormente del 86,45 % de familias monoparentales a cargo de mujeres

En el caso de la Renta Básica de Emancipación, más del 56% del total de personas beneficiarias de esta ayuda son del sexo femenino.

#### Previsión de resultados

Aunque no es posible cuantificar los resultados, objetivamente, se puede afirmar que las ayudas que financia este programa tendrán resultados sobre las mujeres encuadradas en alguno de los colectivos especiales demandantes que ya se han destacado (víctimas de violencia de género, mujeres a cargo de familias monoparentales y mujeres de otras etnias)

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 451N:** Dirección y Servicios Generales de Fomento

**CENTRO GESTOR:** Inspección General de Fomento

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines y que pueden tener importancia desde la perspectiva de género, se pueden resumir en las siguientes:

- Directrices generales sobre políticas del Departamento.
- Inspección de obras y servicios.
- Gestión presupuestaria, gestión de personal y gestión patrimonial.
- Desarrollo de la normativa legal del Departamento.

- Realización de estudios necesarios en materia de planificación estratégica de infraestructuras y transportes.
- Gestión del Sistema de Información.
- Información y documentación a los usuarios, a las instituciones y a la sociedad, de las realizaciones y puesta en servicio de aquellos bienes públicos administrados por el Departamento mediante las oportunas campañas informativas y de divulgación.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
LOIEMH 3/2007	Tít. II Cap I	Principios generales de las Políticas de Igualdad.
	Tít. V	El principio de igualdad en el empleo público.
	Tít. VIII Art 77	Unidades de Igualdad.
PEIO 2008-2011	Eje 1	Objetivo 2. Participación en los puestos de representación y dirección de la Admón. Pública.
		Objetivo 4. Participación de las mujeres en las empresas.
		Objetivo 7. Implementación de las Unidades de Igualdad en el Ministerio.
	Eje 3	Objetivos 2 y 3. Fomento de la corresponsabilidad.

### Identificación de realizaciones previstas

En cumplimiento de las normas y objetivos relacionados en el punto anterior, el Programa presupuestario 451N, financiará las siguientes actuaciones:

- Fomentar el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación de la vida personal y familiar de empleadas y empleados públicos al servicio del Ministerio de Fomento, en el marco del Acuerdo de la Mesa General de Negociación publicado por Orden Ministerial APU/3902/2005 de 15 de diciembre de 2005.
- Impulsar la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y en las relaciones con la sociedad.
- Impulsar la adecuación de las estadísticas elaboradas por el Departamento para que integren de modo efectivo la perspectiva de género.
- Seguir cumpliendo el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección del personal del Departamento.
- Continuar con el desarrollo de acciones positivas en las actividades de formación como la reserva del 40 % de las plazas para su adjudicación a las empleadas públicas que reúnan los requisitos en las convocatorias de cursos para acceso a puestos directivos.
- Contemplar la preferencia en la adjudicación de cursos de formación, a las mujeres que se han incorporado tras un permiso de maternidad, durante un año.
- Seguir incluyendo en los cursos de formación de promoción interna contenidos de igualdad efectiva.

- Continuar celebrando jornadas y cursos de formación sobre políticas de igualdad, igualdad de trato y oportunidades y sobre prevención de violencia de género.
- Potenciación de las tareas de la Unidad de Igualdad del Ministerio que cuenta en su estructura con dos funcionarios del grupo A1.
- En el ámbito de lo establecido en el artículo 77 de la LOIEMH 3/2007, y entre otras actuaciones, la Unidad de Igualdad de Fomento seguirá prestando asesoramiento y apoyo técnico en lo relativo al desarrollo de dicha Ley a todos los órganos competentes, fomentará las acciones positivas de sensibilización y formación sobre el alcance y significado del principio de igualdad al personal del Departamento, velando por la aplicación efectiva del principio de igualdad.
- Participación activa de la Unidad de Igualdad en los foros de discusión y debate, reuniones y eventos para los que sea convocada desde la Secretaría de Estado de Igualdad y otras instituciones.
- Continuar con la partida destinada en 2011 a Ayudas Sociales para cuidado de hijos e hijas menores de 3 años, para compensar los gastos por actividades realizadas durante el periodo de vacaciones de los comprendidos entre 3 y 12 años y a afrontar los gastos que origina la atención a personas con discapacidad, así como para la subvención a la Asociación de Padres y Madres del Centro de Educación Infantil. Esta actuación de acción social facilitará la conciliación y la corresponsabilidad.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los datos objetivos de los que se dispone son del año 2011 y pueden servir para tener una idea de la situación actual:

- Realizado un curso sobre Conciliación en tiempo real, con asistencia de 5 mujeres y 3 hombres y un curso de formación sobre conciliación al que han asistido 12 mujeres y 1 hombre. Se observa escasísima demanda por parte del personal en esta materia y especialmente de hombres y además se aprecia un descenso en la tendencia
- Celebración de una jornada de 5 horas lectivas con el título “La Igualdad de Género en la Administración General del Estado. Conciliación de la vida laboral y familiar”, de la que no se tienen aún datos desagregados por sexo
- En los cursos que se realizan en modalidad online para la preparación de empleados públicos del Ministerio de Fomento de cara a los diversos procesos de promoción interna, se contempla la realización de un módulo sobre igualdad de género y políticas sobre la violencia de género, contando con una presencia más alta de mujeres que de hombres, en los servicios centrales con un 68,29 % en promoción al grupo A2 y un 67 % al subgrupo C1. En cambio en servicios periféricos la presencia femenina es menor
- En cuanto a los beneficiarios de las cuotas para asistencia a cursos nacionales e internacionales los datos son bastante desfavorables para las mujeres que sólo representan el 21,62 %
- En relación con los datos del profesorado que imparte los cursos de formación resaltamos una importante mejoría en los datos de proporción entre mujeres y hombres que nos acerca bastante a la paridad (38,7 % profesoras y 61,3 % profesores). Si el pasado año se daba como interpretación de los muy inferiores datos de presencia

femenina entre los docentes, el que, en general el, vivero donde se elige el profesorado está en los puestos de responsabilidad con menor presencia tradicional de mujeres, el aumento experimentado en los últimos tiempos podría estar en relación con el aumento de mujeres en este tipo de puestos. En estos momentos, los puestos directivos en el Ministerio, incluyendo Subdirecciones Generales, están cubiertos por mujeres en un 23,76 % frente al 20,33 % del pasado año.

- En el resto de actividades formativas, no relacionadas directamente con la igualdad de oportunidades, la proporción sobre el total de asistentes es de 48,8 % de mujeres y 51,4 % de hombres, lo que indica paridad. Se quiere destacar una subida de un 3,8 % en el porcentaje de mujeres respecto a datos anteriores.
- En cuanto a asistentes a todas las actividades formativas organizadas por el Departamento, no se observan diferencias significativas por sexos si se relacionan con la plantilla total, con un 45% de mujeres y un 55% de hombres.

No se hace mención a las personas asistentes a los cursos de formación y perfeccionamiento que se integran en los procesos selectivos para el acceso al empleo público porque se dirigen a aquellas que han superado las pruebas selectivas correspondientes y que se realizan bajo los criterios de mérito y capacidad.

#### Previsión de resultados

No es posible cuantificar los efectos de las medidas que pueden tomarse en base a las actuaciones referidas, pero su continuidad en el tiempo contribuirá a la consecución de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres establecidos en la normativa vigente

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Las actuaciones contempladas en el Programa presupuestario 451N tienen impacto de género positivo

<p><b>PROGRAMA 467G:</b> Investigación y Desarrollo de la Sociedad de la Información <b>CENTRO GESTOR:</b> Inspección General de Fomento</p>
--

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

Las infraestructuras y servicios de la Administración Electrónica forman parte de la respuesta a la crisis económica incrementando la eficacia y eficiencia del Departamento en el uso de los recursos existentes. Uno de los retos del Ministerio de Fomento es la generalización e implantación efectiva de la misma en todos los ámbitos del Departamento, siendo necesario, en consecuencia, desarrollar actividades en líneas de actuación, tales como la consolidación efectiva de la infraestructura de comunicaciones y sistemas, el cumplimiento de los esquemas nacionales de seguridad y de la interoperabilidad entre Administraciones Públicas y la optimización de los procesos de tramitación, tanto internos como en los que intervienen los ciudadanos y empresas.

Para ello es importante cambiar el foco de las tareas hacia nuevos objetivos en el contexto de la Administración Electrónica que persigan el incremento del uso y la calidad de los servicios ya disponibles.

En el marco de aplicación interna, siguiendo la línea marcada por el “Plan de intensificación del ahorro y la eficiencia energética” aprobado en el Consejo de Ministros de 4 de marzo y la resolución del Subsecretario del Ministerio de Fomento que incide en dicho Plan de Austeridad 2010-2013, los proyectos planificados promueven el estudio e implementación de medidas que potencien la comunicación interdepartamental de forma electrónica. Como ejemplo podrían destacarse la continua divulgación de información de interés general en la Intranet corporativa, la implantación de una plataforma de tramitación de procedimientos internos y la consolidación de los servicios de comunicaciones como la videoconferencia.

En el contexto público más amplio, los nuevos ejes establecidos en los próximos años enmarcan actuaciones que incentiven una sociedad productiva, competitiva, participativa y colaborativa. Así, desde el portal Web de Ministerio se impulsará la presencia institucional en distintas redes sociales, con la aprobación, garantías de seguridad y coherencia informativa requeridas. Además, se facilitarán instrumentos que permitan medir la satisfacción del ciudadano respecto a los servicios electrónicos ofrecidos.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
LOIEMH 3/2007	Art. 28	Sociedad de la Información.
PEIO 2008-2011	Eje 2	Participación Económica.

### Identificación de realizaciones previstas

Dentro de las realizaciones que se llevarán a cabo dentro del Programa, las que pueden tener influencia en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres irán en la línea de las actuaciones especificadas en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 3/2007, de 22 de Marzo y en el citado Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades, dentro de los objetivos de los ejes explicitados y serán entre otras:

- Incluir en la Intranet corporativa una sección de contenidos en materia de Igualdad que permita difundir documentos de sensibilización, formación e información sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Destacar enlaces a sitios Web de interés para acceder a información útil para mujeres emprendedoras.
- Estudiar y seleccionar una herramienta que permita recabar opiniones del personal del Departamento desde la perspectiva de género.
- Incorporar, en la medida de lo posible, la perspectiva de género en los datos de los Portales Web e Intranet.
- Recopilar a través de encuestas on-line datos que posibiliten evaluar el uso y calidad de los servicios electrónicos ofrecidos, diseñadas de forma que se prevea su explotación desde la dimensión de género para detectar y minimizar cualquier patrón que se aleje de la igualdad.

- Continuar con la línea de trabajo trazada desde la entrada en vigor de la Ley 11/2007, aumentando el número de procedimientos administrativos que podrán ser tramitados por vía telemática, lo que redundaría en una más eficaz gestión del tiempo. Ésto resultaría muy beneficioso para las empresas pequeñas con pocos medios, modelo empresarial en el que se encuentran la mayoría de las creadas por mujeres.
- Promover el uso de tecnología necesaria para facilitar al personal del Departamento, el desarrollo de tareas de carácter imprevisto, de manera no presencial.
- Promover a las mujeres como profesorado de los cursos de informática para reforzar el estereotipo positivo de género siempre que exista igualdad en la preparación técnica y docente.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Un ámbito esencial para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de las mujeres es el de la innovación tecnológica. Hay pocas mujeres, la mayoría en puestos subordinados y persisten importantes barreras formales e informales en el acceso a los estudios y profesiones tecnológicas

Sigue existiendo una brecha digital de género. Las mujeres encuentran más barreras de acceso a la sociedad de la información que los hombres, el porcentaje de mujeres usuarias de Internet está muy por detrás de los varones y sorprende observar que esta diferencia ha aumentado en los últimos años. Esta diferencia se observa en la mayoría de los países europeos. En cuanto al uso por parte de las mujeres de las redes sociales, llama la atención que en contra de lo que pasa con la utilización general de Internet, los datos resultan más positivos, rozándose en España la paridad (40 % de mujeres como media de las distintas redes existentes)

La brecha de género se mantiene porque existen otras barreras que obstaculizan la relación de las mujeres con las tecnologías. Por ejemplo, el disponer de menos tiempo por la doble jornada, las tramas vitales tecnológicas diferentes para niñas y niños que se establecen en la escuela primaria y en el hogar, con juegos de ordenador para varones dirigidos a explorar el mundo y a niñas para cuidar de los demás o los estereotipos que los medios de comunicación contribuyen a mantener, de las mujeres como poco hábiles con la tecnología.

#### Previsión de resultados

Por las propias características de las actuaciones, no es posible cuantificar de antemano los efectos de las medidas que pueden tomarse como base para cumplir los objetivos de incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información pero se prevén resultados positivos derivados directamente de dichas actuaciones y que son recogidas en el punto B: aumento del conocimiento y la sensibilización de la sociedad en temas de igualdad, aumento de la cultura tecnológica en las mujeres, poner en positivo los estereotipos, aumento de la corresponsabilidad al permitir algunos de los servicios prestados por el Programa, una más eficaz gestión del tiempo libre, facilitar la gestión de empresas creadas por mujeres con pocos medios, etc.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Se estima un impacto de género positivo

**PROGRAMA 495A:** Desarrollo y Aplicación de la Información Geográfica Nacional

**CENTRO GESTOR:** Instituto Geográfico Nacional y Centro Nacional de Información Geográfica

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Obtener, elaborar y distribuir los datos e informaciones de carácter geográfico que precisa la sociedad española y coordinar la actividad cartográfica de las diferentes Administraciones Públicas, mediante el Plan Cartográfico Nacional, la confección de normas cartográficas y el funcionamiento del Registro Central de Cartografía.
- Contribuir al desarrollo científico, cultural y socioeconómico de España mediante la realización de proyectos aplicados de carácter astronómico, geofísico, geodésico y cartográfico.
- Realizar el estudio y la propuesta de la normativa aplicable en aquellas materias y, de manera particular, las referidas a redes geodésicas, a la seguridad de edificios y estructuras frente al riesgo sísmico o al peligro de origen volcánico, y a las series cartográficas de ámbito nacional.
- Desarrollar sistemas de información geográfica y servicios de valor añadido, así como realizar la producción de publicaciones y proyectos geográficos y su distribución a través del Centro Nacional de Información Geográfica
- Mejorar el sistema administrativo y de gestión que permita soportar esas actividades

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

#### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 6 Objetivo 2	Incrementar el número de mujeres en la generación del conocimiento.

#### Identificación de realizaciones previstas

Dentro de las realizaciones que se llevarán a cabo dentro del Programa, las que pueden tener influencia en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, irán en la línea de las actuaciones especificadas en el citado Plan Estratégico, dentro del Objetivo 2 del Eje 6,:

- Fomentar la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación.
- Potenciar la presencia de las mujeres en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de investigación.



- Utilización del lenguaje no sexista en todos los documentos relacionados con el Plan Nacional de I+D+I.
- Promover la participación de las investigadoras y tecnólogas españolas en iniciativas internacionales en ciencia y tecnología.

Se destaca a este respecto las medidas en materia de igualdad introducidas, por Orden Ministerial, en las bases reguladoras para la concesión de becas por la Dirección General del Instituto Geográfico Nacional, consistentes en:

- Promover la composición paritaria de la Comisión de Valoración.
- Preferencia de la mujer sobre el hombre en caso de igualdad de puntuación entre los candidatos concurrentes a las becas convocadas en cada campo de conocimiento. Esta prioridad se plantea en las dos fases del procedimiento de selección: valoración de mérito y entrevista.
- Reconocimiento expreso a las becarias del derecho a interrumpir las actividades de formación o investigación a que se encuentran comprometidas por razón de maternidad sin que ello suponga menoscabo alguno de su derecho a continuar percibiendo el importe de la beca que le fue concedida.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La evaluación de la situación de partida respecto a la relación entre mujeres y hombres en el marco de las competencias de este Programa y sólo en cuanto a las personas que trabajan en los dos organismos responsables, se basa en los siguientes indicadores:

Datos de becas concedidas desde la entrada en vigor de las medidas positivas a que se hace referencia en el apartado anterior:

Becas adjudicadas a titulados superiores		
Año Convocatoria	Hombres	Mujeres
2007	3	7
2009	6	11
2010	5	12

Índice de distribución por sexos de responsables de proyectos y servicios incluidos en el Plan Estratégico IGN/CNIG:

	Hombres	Mujeres
Proyectos	71%	29%
Servicios	60%	40%

En personal funcionario del Instituto Geográfico Nacional (IGN) el porcentaje de mujeres es del 32,79 % sobre un total de 308, disminuyendo según se aumenta el nivel administrativo, desde un 73,68 % en el grupo C2 al 28,08 % en el grupo A1.

En el personal laboral el porcentaje medio de mujeres es un 44,77 %.

En cuanto al personal funcionario del Centro Nacional de Información Geográfica (CNIG) el porcentaje de mujeres es del 53,75 % observándose también mucha menor presencia femenina en los grupos altos.

En cuanto a solicitantes y asistentes a cursos de materias específicas, gerenciales e informática, en 2011 se ha observado un aumento de un 2,60 % en la proporción de mujeres.

#### Previsión de resultados

No es posible cuantificar de antemano los efectos de las medidas que pueden tomarse en base a las actuaciones tendentes a cumplir los objetivos de aumento de las mujeres en el conocimiento, pero si se espera que se mantenga la tendencia observada en los últimos años

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

## **SECCIÓN 18: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE**

- 144A** Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior
- 321M** Dirección y servicios generales de la educación
- 321N** Formación permanente del profesorado de educación
- 322A** Educación Infantil y Primaria
- 322B** Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas
- 322C** Enseñanzas Universitarias
- 322D** Educación Especial
- 322E** Enseñanzas Artísticas
- 322F** Educación en el Exterior
- 322G** Educación Compensatoria
- 322H** Educación Permanente y a Distancia no Universitaria
- 322J** Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación
- 322K** Deporte en Edad Escolar y en la Universidad
- 323M** Becas y ayuda a estudiantes
- 324M** Servicios complementarios de la enseñanza
- 324N** Apoyo a otras actividades escolares
- 331M** Dirección y Servicios Generales de Cultura
- 332A** Archivos
- 333A** Museos
- 333B** Exposiciones
- 334A** Promoción y cooperación cultural
- 334B** Promoción del libro y publicaciones culturales
- 334C** Fomento de las Industrias Culturales
- 335A** Música y Danza
- 335B** Teatro
- 335C** Cinematografía
- 336A** Fomento y apoyo de las actividades deportivas
- 463A** Investigación Científica
- 466A** Investigación y Evaluación Educativa



**PROGRAMA 144 A:** Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior.  
**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría. Sub.General. Cooperación Internacional.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se pueden resumir en las siguientes:

- 1) Actividades de Cooperación Bilateral, que surgen al amparo de una serie de Convenios de cooperación educativa y cultural con diversos países. Su cumplimiento exige tanto la realización de intercambios de profesores y profesoras y otras personas expertas como el envío de material pedagógico y lingüístico.
- 2) Aportación a la Fundación Campus Comillas para actividades de promoción y enseñanza del español.
- 3) Cooperación educativa a través de Organismos multilaterales.
- 4) Formación del profesorado.
  - En el desarrollo de esta actividad se realizan cursos de lengua y cultura española para la formación del profesorado extranjero de español.
  - Dentro de la cooperación educativa con Iberoamérica, en colaboración con la Organización de Estados Iberoamericanos y con la Universidad de Educación a Distancia, se realizan cursos a distancia cuyo objetivo es potenciar la formación técnica y profesional de profesoras y profesores iberoamericanos así como el intercambio de conocimientos docentes y nuevas tecnologías.
- 5) El Plan de Mejora del Aprendizaje de Lenguas Extranjeras, que se puso en marcha en 2011, pretende cubrir la necesidad de la sociedad española de alcanzar el nivel deseado de conocimiento de lenguas extranjeras en un plazo razonable de tiempo, favoreciendo de forma eficaz la enseñanza de idiomas extranjeros.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	23 y 24	Integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación
PEIO 2008-2011	Eje 4	Combatir el sexismo en la educación

Identificación de realizaciones previstas

- Apoyar el conocimiento de la lengua y la cultura española en el mundo.
- Contribuir a la mejora del sistema educativo de terceros países, así como a la del propio sistema educativo español mediante intercambios de cooperación.

- Participar en la construcción europea a través de una presencia activa en sus ámbitos educativos, tanto a nivel institucional como en la participación y coordinación de los programas educativos de la Unión Europea.
- Fomentar la promoción y difusión de la lengua española en el exterior mediante la formación del profesorado extranjero de español.

Tanto las actividades concretas relacionadas con la consecución del programa, así como las ayudas otorgadas para cumplir los objetivos, se realizan teniendo en cuenta el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, poniendo especial atención a lo establecido en los artículos 23 y 24. Asimismo se tiene en cuenta que las actividades desarrolladas se adecuen al Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde el punto de vista del impacto de género, los datos correspondientes a algunas de las actividades más importantes financiadas por el programa 144A son los siguientes:

De un total de 4.633 auxiliares españoles de conversación, seleccionados para diversos países, 1.156 son hombres y 3.477 son mujeres.

En cuanto al programa de Profesorado de Institutos Bilingües en países del centro y este de Europa y Rusia, de 136 seleccionados, 57 son mujeres y 79 hombres.

El programa de Profesorado “Visitantes en Estados Unidos y Canadá” ha seleccionado un total de 1.010 profesores, de los cuales 313 son hombres y 697 son mujeres.

Por último, de un total de 514 auxiliares de conversación extranjeros en España seleccionados, 347 son mujeres y 167 hombres.

#### Previsión de resultados

Se pretende buscar un equilibrio entre el profesorado y el resto del personal docente con el fin de conseguir la paridad entre los sexos.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 144A:** Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior  
**CENTRO GESTOR:** Dirección General Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

1) Actuaciones relacionadas con la proyección internacional del libro, la lectura y las letras, los archivos y las bibliotecas. Destacan las siguientes:

- Participación en organismos e instituciones internacionales
- Proyectos cooperativos internacionales de carácter técnico: Entre los que puede destacarse, por su incidencia positiva desde una perspectiva de género, el Programa de Apoyo al Desarrollo de los Archivos Iberoamericanos (ADAI), cuyo objeto principal es el fomento al desarrollo archivístico en Iberoamérica.
- Proyectos bilaterales

2) Acciones de formación y difusión. Destacan las siguientes:

- Congresos y seminarios
- Programas de formación, cursos y estancias de profesionales.

3) Acciones de fomento y promoción: Incluyendo ferias del libro, congresos y exposiciones y ayudas. Destacan las siguientes:

- Ferias, congresos y exposiciones
- Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para el fomento de la difusión, comercialización y distribución de libros españoles en el extranjero.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26, 53, 54	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; órganos de selección y comisiones de valoración; designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

### Identificación de realizaciones previstas

A pesar de que el objeto de este programa presupuestario no presenta un impacto directo por motivos de género, sí puede, sin duda, dar lugar a actuaciones concretas con una incidencia positiva en la consecución del objetivo de la plena igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, se prevé a través del mismo:

- Incrementar la participación femenina en las actividades descritas. Si bien, constituye un objetivo prioritario del centro gestor, debe advertirse que en muchos casos no resulta posible su cumplimiento por tratarse de actuaciones realizadas a instancia de instituciones internacionales y de otros países, que son los que, en ciertos casos, proponen los participantes.
- Respecto a las acciones de formación, se prevé configurarlas como un instrumento para la difusión en otros países de la perspectiva de género, ya sea mediante la participación de mujeres como docentes, a través del carácter igualitario de las convocatorias públicas de formación o como vehículo para la transmisión de valores de igualdad.

- En cuanto a las actividades de fomento y difusión, se pretende garantizar una representación femenina paritaria en las mismas, especialmente en relación a las Ferias, ámbito en el que se han detectado las mayores deficiencias.
- Cabe recordar que el Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge expresamente, con carácter general, entre sus valores la igualdad de género y establece como objetivo estratégico “promover y fomentar la igualdad de género”.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En relación a los proyectos cooperativos de carácter técnico, se valoran positivamente los proyectos archivísticos relacionados con la mujer.

Entre las actuaciones que se han desarrollado o se están desarrollando en el marco de este programa, podemos destacar, desde una perspectiva de género, los siguientes proyectos:

- Colombia. Archivo Histórico del Atlántico. Corporación Luis Eduardo Nieto Arteta. Creación del fondo digital "Imagen y memoria de la mujer en el Caribe Colombiano, 1875-1975" (1ª fase). Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia. Recuperación de la evidencia histórica de los derechos humanos de la población afroamericana y de las mujeres en Colombia
- Costa Rica. Instituto Nacional de las Mujeres. Organización documental del Fondo Inamu, años 1995-2003.
- Colombia. Archivo Histórico del Atlántico. Corporación Luis Eduardo Nieto Arteta. Creación del fondo digital "Imagen y memoria de la mujer en el Caribe colombiano, 1875-1975" (2ª fase).
- Argentina. Universidad Nacional de Comahue. Facultad de Humanidades. Centro Regional Universitario Bariloche. Memorias resguardadas. Archivo de imágenes en movimiento. San Carlos de Bariloche.

Por lo que se refiere a la participación femenina conjunta en ferias, conferencias y otros eventos internacionales, supuso en 2010 un 40 % del total de actividades (50 de 123), bastante por encima del 26,3% de 2009. Sin embargo, se detecta cierta deficiencia en la participación femenina en ferias; en concreto de los 305 autores que han participado en las mismas, solo 89 (es decir, un 29,18%) fueron mujeres.

#### Previsión de resultados

Se prevé mantener la paridad en relación a la participación femenina en organismos e instituciones internacionales, continuar en la línea de favorecer los proyectos archivísticos relacionados con la mujer, especialmente en ámbitos territoriales (Sudamérica, África, etc.) en los que imperan las desigualdades entre mujeres y hombres y corregir, en la medida de lo posible, la deficiencia detectada en relación a la escasa participación de la mujer en el ámbito de las ferias internacionales.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.



**PROGRAMA 144A:** Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior  
**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- 1) Participación en la preparación de Tratados, Convenios y programas de cooperación internacional, bilaterales o multilaterales, dirigidos a promover los intercambios culturales, así como asesoramiento sobre la participación española en organismos internacionales.
- 2) Elaboración y coordinación del Plan de relaciones internacionales del Departamento y diseño e impulso de la promoción de las industrias culturales de España en el exterior.

Destacan las siguientes actuaciones:

- Convenios y programas bilaterales de cooperación cultural. España ha firmado convenios de cooperación cultural, educativa y científica con 94 países.
- Representación del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en los foros y organismos multilaterales de carácter cultural: UE, Consejo de Europa, UNESCO, OEI)
- Acción y promoción de las industrias culturales españolas en el exterior.
- Potenciación de programas iberoamericanos: Acuerdo con la Conferencia de Autoridades Audiovisuales y Cinematográficas iberoamericanas (CAACI) a través del Programa Ibermedia para Televisión Cultural, para establecer las redes de comunicación para la difusión de la cultura en el ámbito Iberoamericano; Programa Iberescena para potenciar la coproducción de espectáculos, ayudas a la creación y programas de formación o Programa Ibermuseos, para promover y divulgar la cultura iberoamericana e incentivar la creación de políticas públicas para el área museológica.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26, 53	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; órganos de selección y comisiones de valoración
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

- Promocionar la cultura y las industrias culturales españolas
- Fomentar la cooperación cultural
- Desarrollar programas de formación de artistas.

Cabe recordar que el Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge expresamente, con carácter general, entre sus valores la igualdad de género y establece como objetivo estratégico “promover y fomentar la igualdad de género”.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

No se aprecian desigualdades en relación a las actividades realizadas con cargo a este programa presupuestario. Los porcentajes mantienen la paridad exigida por la LO 3/2007.

En este sentido, en el área de formación, los resultados en la selección de los becarios son los siguientes:

- Cursos Iberoamericanos: en el año 2010, fueron 300 personas beneficiarias de los cuales 175 fueron mujeres.
- Becas Fulbright: en el periodo 2011/2012, de las 5 becas concedidas, 3 lo han sido a hombres y 2 a mujeres.
- Becas Endesa: en el periodo 2010/2011, de las 15 becas concedidas, 11 lo han sido a mujeres y 4 a varones.

#### Previsión de resultados

En todos los ámbitos citados se prevé mantener la participación igualitaria entre mujeres y hombres, así como establecer, como criterio horizontal, la igualdad de género a la hora de participar en los procedimientos legislativos de los Organismos Internacionales y en los intercambios bilaterales con otros países.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGAMA 144A:** Cooperación, Promoción y Difusión Cultural en el Exterior  
**CENTRO GESTOR:** Consejo Superior de Deportes

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Los objetivos que persigue conseguir el Consejo Superior de Deportes a través de este programa, con posible de impacto desde de la perspectiva de género son tres: fomentar el deporte en edad escolar en el ámbito internacional; fomentar el deporte universitario en el ámbito internacional así como potenciar la actividad federativa exterior

- En lo que se refiere al fomento del deporte en edad escolar en el ámbito internacional, éste se traduce en la participación de los y las deportistas en las competiciones internacionales programadas por la Federación Internacional de Deporte Escolar, de la que España es miembro.
- Respecto de los programas Mujer y Deporte, en relación con la Red Iberoamericana Mujer y Deporte, se trata, por un lado, de consolidar la Red como espacio de formación e intercambio de experiencias de buenas prácticas en la promoción de la participación de las mujeres a todos los niveles en el ámbito de la actividad física y el deporte en los diferentes

países que la conforman; y por otro lado, apoyar el diseño y desarrollo de un Plan de Acción anual de la Red cuyos resultados y expectativas se aborden en el Consejo Iberoamericano del Deporte (CID), donde se reúnen las máximas autoridades iberoamericanas en materia deportiva.

- En relación con los seminarios Iberoamericanos Mujer y Deporte, se trata de continuar con la labor de formación en materia de Cooperación Internacional en relación con la equidad de género en el deporte: en dos ámbitos, la relación del Consejo Superior de Deportes de España con el IWG (Grupo Internacional de Mujer y Deporte) y con el EWS (Grupo Europeo Mujer y Deporte) así como estrechar relaciones con los dos grupos de trabajo sobre Mujer y Deporte de referencia a nivel internacional para participar en la elaboración de hojas de ruta internacionales, así como posibilitar el intercambio de materiales didácticos en materia de Género y Deporte.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>
LOIEMH 3/2007	Artículo 14.2, 26 Y 32.1.
PEIO 2008-2011	Ejes 6 y 11

### Identificación de las realizaciones previstas

#### **Deporte en edad escolar:**

- Búsqueda de eventos que mantengan criterios de participación paritarios.
- Participación paritaria del personal técnico en los eventos de referencia.
- Participación en Asambleas y órganos de gestión de la ISF en referencia a cuestiones de género.

#### **Programas Mujer y Deporte.**

- Red Iberoamericana Mujer y Deporte: Apoyo y coordinación del diseño y desarrollo del III Plan de Acción de la Red Iberoamericana Mujer y Deporte, dentro del cual se desarrollarán actuaciones en materia de Formación, Sensibilización y Visibilización, Comunicación y Autoevaluación.
- Seminarios Iberoamericanos Mujer y Deporte: desarrollo del VI Seminario Iberoamericano Mujer y Deporte, con la participación de múltiples países.
- Relación del Consejo Superior de Deportes de España con el IWG (Grupo Internacional de Mujer y Deporte) y con el EWS (Grupo Europeo Mujer y Deporte). En este ámbito se trata de continuar con la labor de intercambio y aumentar la presencia en ambos grupos

## **C) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Respecto al **deporte en edad escolar:**

Situación de partida en 2011 (datos cerrados):

- Participación deportista: 32 chicos/31 chicas (49,21%).
- Participación cuerpo técnico: 11 chicos/9 chicas (45,00%).

Situación de partida en 2012 (Datos provisionales):

- Participación deportista: 44 chicos/44 chicas (50,00%).
- Participación cuerpo técnico: 23 chicos/7 chicas (23,33%).

Respecto a los **programas Mujer y Deporte**:

- Red Iberoamericana Mujer y Deporte.
- Número de países en la Red iberoamericana Mujer y Deporte: 24
- Tratamiento de las conclusiones de las actividades de la Red Iberoamericana Mujer y deporte en el orden del día del CID.
- Seminarios Iberoamericanos Mujer y Deporte.

Número de países participantes en el V Seminario Iberoamericano Mujer y Deporte: 12

- Relación del Consejo Superior de Deportes de España con el IWG (Grupo Internacional de Mujer y Deporte) y con el EWS (Grupo Europeo Mujer y Deporte).

#### Previsión de resultados

##### **Deporte en edad escolar:**

- Mantener criterios de participación en cuanto a deportistas en el 50%.
- Promocionar la participación en el cuerpo técnico buscando superar el 40%.
- Mantener presencia en ámbito de dirección de la ISF, proponiendo acciones de mejora en los aspectos anteriores.

##### **Programas Mujer y Deporte:**

- Se prevé consolidar los Planes de Acción emprendidos por la Red Iberoamericana Mujer y Deporte para implementar políticas deportivas con perspectiva de género en los diferentes países.
- Coordinación y desarrollo del Seminario anual Iberoamericano Mujer y Deporte con una ampliación de los países participantes.
- Publicación de los primeros materiales didácticos sobre género y deporte fruto de las relaciones internacionales.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 321M:** Dirección y servicios generales de la educación

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo general de este programa es servir de apoyo y ser a la vez un instrumento para facilitar y hacer posible a los restantes programas de gasto de carácter finalista la consecución de sus objetivos específicos.

Esta función se realiza tanto en los servicios centrales como en los periféricos del Departamento, y comprende una diversidad de tareas típicas de la función administrativa de carácter general entre las que caben destacar las propias de la dirección, coordinación, control, inspección (tanto de los servicios como la educativa), planificación y programación, gestión, presupuestación, temas transversales educativos y provisión de recursos materiales, humanos y técnicos.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	5	Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo
	14	Criterios generales de actuación de los poderes públicos
	15	Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres
	16	Nombramientos realizados por los poderes públicos
	20	Adecuación de las estadísticas y estudios
	19	Informes de impacto de género
	51-64	Criterios de actuación de las Administraciones Públicas
	77	Unidades de igualdad
	Disp. Ad. 1ª	Presencia o composición equilibrada
PEIO 2008-2011	Eje 1. Objetivo 2	Incrementar la presencia de las mujeres en los puestos de dirección y responsabilidad en la A.G.E.
	Eje 1. Objetivo 7	Implementar las unidades de igualdad en los ministerios
	Eje 3	Educación
Plan Gral. de Publicaciones de la AGE	10.4	Promover la igualdad efectiva de hombres y mujeres
Estatuto Básico Empleado Público. Ley 2/2007 (BOE 13 abril)		
III Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la AGE. Res. D.G. Trabajo 3 nov. 2009 (BOE del 12)		
I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos. Res. S.E. Función Pública 20 mayo 2011 (BOE 1 junio)		

Identificación de realizaciones previstas

Desde el ámbito de la Subsecretaría, y por lo que respecta a la Subdirección General de Personal, este programa se centra en la gestión del personal que presta servicios en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte abarcando: el acceso al empleo público, la promoción profesional, retribuciones, situaciones administrativas, permisos, vacaciones y licencias, formación, acción social y prevención de riesgos laborales.

- Pruebas selectivas:

Todas las convocatorias de acceso al empleo público gestionadas por el Ministerio incluyen siempre un informe de impacto de género. Asimismo, en los preámbulos y bases de estas convocatorias se hace especial referencia a la normativa y medidas de igualdad de trato. Por otra parte, en los programas y temarios de las distintas pruebas selectivas se incluyen temas de igualdad entre mujeres y hombres y de violencia de género.

Se intenta la presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección de los procesos selectivos gestionados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

- Formación

En el Plan de Formación del Departamento para 2012 se proyecta incluir distintas acciones formativas en materia de igualdad de género. En algunas ocasiones se trata de cursos específicos sobre políticas de igualdad, mientras que en otras se trata de distintos módulos formativos de igualdad incluidos en otros cursos (por ejemplo, un módulo de presupuestos públicos con enfoque de género dentro de un curso de elaboración, control y ejecución presupuestaria o un módulo de lenguaje administrativo no sexista dentro de un curso sobre técnicas de comunicación escrita).

- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Semestralmente el Departamento elabora una estadística sobre la aplicación de las medidas contempladas en el Plan Concilia para su remisión a la Dirección General de la Función Pública.

- Acción Social

En el Plan de Acción Social de 2012 se proyecta mantener las ayudas, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, destinadas a los hijos y las hijas, personas dependientes o mayores.

Igualmente, en dicho plan se proyecta mantener las ayudas a mujeres víctimas de violencia de género.

- Prevención de Riesgos Laborales

De acuerdo con el artículo 5.4 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, las actuaciones previstas para 2012 continuarán promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores y las trabajadoras.

- Actuaciones Diálogo Social

Dependiente de la Mesa Delegada Departamental, el Grupo de Trabajo de Igualdad es el foro encargado de debatir y negociar los distintos aspectos que afectan a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el Departamento, y de realizar el seguimiento de la aplicación del I Plan de Igualdad de la Administración General del Estado.

- Inclusión de la variable sexo en las aplicaciones informáticas

Se pretende acabar de incluir la variable sexo en todas las aplicaciones informáticas y bases de datos de la Subdirección General de Personal que no contaban con este campo, lo cual permitirá un mejor conocimiento de la distribución por sexos del personal del Departamento.

Asimismo, dentro del ámbito de la Subsecretaría, la Unidad de Igualdad de Género del Departamento, tiene el mandato de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, ejerciendo las funciones atribuidas en el art. 77 de la LOIEMH:

- La elaboración de estudios e informes técnicos en materia de políticas de igualdad de género.
- El asesoramiento y apoyo técnico a las distintas unidades del Ministerio para que, en su ámbito de actuación, adopten medidas que garanticen la plena igualdad entre mujeres y hombres
- La coordinación de las actuaciones del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en materia de igualdad de género.
- La cooperación con otras Administraciones y entidades para fomentar la igualdad plena entre mujeres y hombres en Educación.

Por otra parte, la LOIEMH establece en el Art.15 que las Administraciones Públicas integrarán el principio de igualdad de forma activa en la definición y presupuestación de las políticas públicas. En este sentido, la presupuestación de las políticas públicas, competencia del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte se realiza bajo la óptica del principio de igualdad y de la perspectiva de género.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En junio de 2011, se han recopilado los datos de efectivos del Ministerio desagregados por sexo a solicitud de la Dirección General de Función Pública, con motivo del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos. Esto supone un importante punto de partida para trabajar en el estudio de la situación real de mujeres y hombres en el Departamento y, en su caso, adoptar medidas correctoras para acometer las posibles desigualdades.

La distribución por sexos del personal adscrito al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en Servicios Centrales, Direcciones Provinciales de Ceuta y Melilla y personal en el exterior figura en los cuadros siguientes:

Plantilla: número de efectivos					
Personal	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Funcionario	3261	62,08	1992	37,92	5253
Laboral	4020	81,79	895	18,21	4915
Con contratos inferiores a seis meses	650	87,84	90	12,16	740

Personal Funcionario por niveles					
Nivel	Mujeres	%	Hombres	%	Total
30	29	43,28	38	56,72	67
29	13	50,00	13	50,00	26
28	54	46,96	61	53,04	115
27	3	100	0	0	3
26	226	49,02	235	50,98	461
24	919	52,31	838	47,69	1757
22	105	73,94	37	26,06	142
21	1.503	71,06	612	28,94	2115
20	31	72,09	12	27,91	43
19	0	0,00	1	100,00	1
18	135	75,84	43	24,16	178
17	39	75,00	13	25,00	52
16	101	71,63	40	28,37	141
15	55	79,71	14	20,29	69
14	41	60,29	27	39,71	68
13	0	0	5	100	5
12	0	0	1	100	1
Indeterminado	7	77,78	2	22,22	9
<b>TOTAL</b>	<b>3.261</b>	<b>62,08</b>	<b>1.992</b>	<b>37,92</b>	<b>5.253</b>

Personal Laboral por grupo profesional					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo 1	19	46,34	22	53,66	41
Grupo 2	27	75,00	9	25,00	36
Grupo 3	27	29,35	65	70,65	92
Grupo 4	670	85,03	118	14,97	788
Grupo 5	156	62,65	93	37,35	249
Fuera de Convenio	3.121	84,15	588	15,85	3.709
<b>TOTAL</b>	<b>4.020</b>	<b>81,79</b>	<b>895</b>	<b>18,21</b>	<b>4.915</b>

La distribución por sexos del personal adscrito al Organismo Autónomo Programas Educativos Europeos figura en los cuadros siguientes

Plantilla: número de efectivos del OAPEE					
Personal	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Funcionario	28	73,68	10	26,32	38
Laboral	10	76,92	3	23,08	13



Personal Funcionario por niveles del OAPEE					
Nivel	Mujeres	%	Hombres	%	Total
30	1	100,00	0	0,00	1
29	1	33,33	2	66,67	3
28	1	50,00	1	50,00	2
26	5	83,33	1	16,67	6
24	10	66,67	5	33,33	15
22	3	75,00	1	25,00	4
21	3	100,00	0	0,00	3
18	4	100,00	0	0,00	4
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>73,68</b>	<b>10</b>	<b>26,32</b>	<b>38</b>

Personal Laboral por grupos profesionales del OAPEE					
Grupo Profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo 1	9	75,00	3	25,00	12
Grupo 5	1	100,00	0	0,00	1
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>76,92</b>	<b>3</b>	<b>23,08</b>	<b>13</b>

A continuación se presentan, desagregados por sexo, los datos relativos al Plan de Acción Social 2010.

PLAN DE ACCIÓN SOCIAL 2010			
(*)	Mujeres	Hombres	Total
Nº de solicitantes	1.765	815	2.580
<b>Nº de solicitudes:</b>			
Ayuda para estudio de los hijos e hijas	946	426	1.372
Ayuda para tratamientos de la salud	859	315	1.174
Ayuda por discapacidad	109	64	173
Ayuda de carácter extraordinario	11	6	17
Ayuda por violencia de género	4	0	4
Ayuda para la formación y promoción personal	50	19	69
Ayuda para la conciliación de la vida familiar y laboral	169	71	240
Ayuda abono mensual de transporte	797	398	1.195
<b>Total solicitudes</b>	<b>2.945</b>	<b>1.299</b>	<b>4.244</b>

(\*) Una misma persona puede pedir varias modalidades de ayuda de conciliación. Por eso el total de solicitudes es superior al de solicitantes

A continuación, aparecen dos cuadros con los cursos de formación recibidos por el personal del Departamento y, seguidamente, los correspondientes al Organismo Autónomo Programas Educativos Europeos.

Personal Funcionario y Laboral: distribución por grupos								
Denominación de Cursos	Grupo	Mujeres	Total mujeres	%	Hombres	Total hombres	%	Total
Cursos directivos y predirectivos	A1/G1	14/2	16	69,57	6/1	7	30,43	23
	A2/G2	17/0	17	54,84	14/0	14	45,16	31
Acciones formativas de materias generales o equivalentes	A1/G1	33/2	35	74,47	12/0	12	25,53	47
	A2/G2	29/0	29	60,42	17/2	19	39,58	48
	C1/G3	69/5	74	76,29	14/9	23	23,71	97
	C2/G4	76/3	79	58,52	53/3	56	41,48	135

	E/G5	0/11	11	78,57	0/3	3	21,43	14
Acciones formativas en Tecnologías de la Información	A1/G1	18/1	19	52,78	12/5	17	47,22	36
	A2/G2	18/1	19	63,33	11/0	11	36,67	30
	C1/G3	29/5	34	53,97	21/8	29	46,03	63
	C2/G4	24/7	31	65,96	10/6	16	34,04	47
	E/G5	0/0	0	0,00	0/1	1	100,00	1
Idiomas (*)	A1/G1	92/10	102	64,97	54/1	55	35,03	157
	A2/G2	85/2	87	81,31	20/0	20	18,69	107
	C1/G3	34/4	38	73,08	9/5	14	26,92	52
	C2/G4	46/7	53	76,81	7/9	16	23,19	69
	E/G5	0/6	6	46,15	0/7	7	53,85	13
Acciones formativas en materia de igualdad, conciliación y no discriminación (**)	A1/G1	1/0	1	100,00	0/0	0	0,00	1
	A2/G2	8/0	8	88,89	1/0	1	11,11	9
	C1/G3	17/1	18	90,00	2/0	2	10,00	20
	C2/G4	10/0	10	66,67	5/0	5	33,33	15
	E/G5	0/0	0	0,00	0/0	0	0,00	0
Cursos de promoción	A1/G1	0/0	0	0,00	0/0	0	0,00	0
	A2/G2	11/0	11	78,57	3/0	3	21,43	14
	C1/G3	19/1	20	76,92	6/0	6	23,08	26
	C2/G4	17/0	17	73,91	5/1	6	26,09	23
	E/G5	0/18	18	66,67	0/9	9	33,33	27
<b>TOTAL</b>		<b>667/86</b>	<b>753</b>		<b>282/70</b>	<b>352</b>		<b>1105</b>

(\*) En el área de idiomas se contabilizan los cursos correspondientes al primer semestre y segundo semestre de 2010, en los que puede haber alumnos que comparten ambos períodos

(\*\*) En esta área se incluyen 3 cursos en los que se ha impartido un módulo en materia de igualdad de género y un curso completo sobre la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres  
Nota: La participación del personal del Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos no se contempla en este cuadro, se recoge en un cuadro aparte. En este resumen se incluye la participación de los empleados de Servicios Centrales, Ceuta y Melilla.

Durante el año 2010 no se impartieron cursos para personal en el Exterior. No están incluidos los cursos correspondientes al área formativa de Seguridad y Salud laboral

<b>Personal Funcionario y Laboral: distribución por grupos</b>								
Denominación de Cursos	Grupo	Mujeres	Total mujeres	%	Hombres	Total hombres	%	Total
Acciones formativas de materias generales o equivalentes	A1/G1				1/0	1	100,00	1
	C1/G3	2/0	2	100,00				2
	C2/G4	1/0	1	100,00				1
Idiomas	A1/G1	2/0	2	66,67	1/0	1	33,33	3
	C1/G3	2/0	2	100,00				2
Cursos de promoción	A2/G2				1/0	1	100,00	1
<b>TOTAL</b>		<b>7/0</b>	<b>7</b>		<b>3/0</b>	<b>3</b>		<b>10</b>

En cuanto a la producción normativa, se aplica lo dispuesto en el Real Decreto 183/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria de análisis del impacto normativo que contempla el impacto de género, cuidando de que las disposiciones, reglamentos y demás normas incidan sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Desde esta perspectiva, cabe señalar que se han elaborado 153 informes del artículo 24.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno en el año 2010.

En el área de Publicaciones, hay que destacar que, desde el año 2001, se edita la Colección Mujeres en la Educación que cuenta con doce números en los que se hace referencia específica al necesario análisis de la incidencia de los servicios de orientación

educativa en la prevención de la violencia, la importancia de conocer y difundir los datos sobre la presencia de las mujeres en la educación y el hecho de que la convivencia entre personas de ambos sexos suponga un intercambio y enriquecimiento que favorezca la erradicación de desigualdades, prejuicios, estereotipos y toda forma de violencia.

En cuanto a la Biblioteca del Departamento, existe un punto de acceso directo desde la página principal de la Web denominado "Obras de Interés", dentro del cual, como uno de los temas destacados, se encuentra la igualdad de género. Desde este punto se accede al registro de las obras que custodia la biblioteca. Hasta la fecha, el número de libros disponibles sobre igualdad de género es de 250.

Por lo que respecta a las estadísticas del Departamento, se viene realizando un importante esfuerzo en la revisión e inclusión de la variable de género.

#### Previsión de resultados

El conjunto de las actuaciones descritas en el apartado anterior contribuirán a un mayor cumplimiento de las disposiciones relativas a la actuación de los poderes públicos previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En concreto, se prevé el impulso y la mejora en materia de estadística, ya que la desagregación por sexo de las estadísticas constituye un instrumento fundamental para obtener un buen diagnóstico de cual es la situación en cada momento y poder detectar aquellos aspectos susceptibles de mejora, y que, por tanto, pueden tenerse en cuenta a la hora de diseñar las políticas correspondientes.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 321N:** Formación permanente del profesorado de educación  
**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa presupuestario 321N, de acuerdo con el artículo 102 de la LOE, atiende la organización de programas de formación permanente del profesorado de carácter estatal, dirigidas a profesores de todas la enseñanzas reguladas en la misma. En el citado programa presupuestario se incluyen las actividades formativas de los servicios centrales del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, así como las concertadas mediante convenios específicos de cooperación con universidades y otras entidades e instituciones y las incluidas en las convocatorias de ayudas económicas a instituciones sin ánimo de lucro y al profesorado.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	24: Integración del principio de igualdad en la política de educación	Atención a la igualdad en el currículo de todas las etapas educativas; eliminación del sexismo de materiales didácticos y libros de texto; integración del principio de igualdad en la formación del profesorado; promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y gobierno de los centros docentes; cooperación con el resto de Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas; establecimiento de medidas destinadas a reconocer y enseñar el papel de las mujeres en la Historia
PEIO 2008-2011	Objetivos 1,3, 4, 7, 8, 11 y 13	1: Promover que el profesorado y quienes trabajan en la enseñanza reciban la formación adecuada, tanto inicial como continua, en coeducación, prevención de violencia de género, e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; 3: Implementar la coeducación en los proyectos educativos de centro; 4: Prevenir y actuar contra la violencia de género en todos los tramos de la educación; Objetivo 7: Promover la inclusión de contenidos y actividades específicas adaptadas a cada tramo educativo, sobre el significado y el alcance de la igualdad entre hombres y mujeres; Objetivo 8: En el marco de la atención a la diversidad, prestar una atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social; Objetivo 11: Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista que promuevan la elección de estudios de forma no discriminatoria; Objetivo 13: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del sistema educativo
LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	6: Fomento de la igualdad y 7: Formación inicial y permanente del profesorado	Objetivos: garantizar la eliminación del sexismo de materiales educativos e incluir en la formación permanente del profesorado formación específica en materia de igualdad

#### Identificación de realizaciones previstas

- La elaboración y difusión de materiales curriculares y otros documentos de apoyo al profesorado, el diseño de modelos para la formación del personal docente y el diseño y la realización de programas específicos, en colaboración con las Comunidades Autónomas, destinados a la actualización científica y didáctica del profesorado.
- La elaboración y fomento de investigaciones, innovaciones, estudios e informes sobre educación y la realización y edición de publicaciones y materiales sobre educación, de acuerdo con el programa editorial del departamento.
- La elaboración y coordinación de las acciones y normativa para la adopción y desarrollo del Marco Español de Cualificaciones, así como la promoción de las acciones y normativa para la adopción y desarrollo del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, en coordinación con la Secretaría General de Universidades.

A continuación, se detallan las actuaciones previstas (actividades, investigaciones, etc.) para el ejercicio 2012.

- Congreso Género y Educación
- Incorporación de la perspectiva de género en las actividades de formación del profesorado
- Revisión de lenguaje en los documentos desde una perspectiva de género.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el contexto general del sistema educativo, los diferentes análisis y acercamientos al tema, evidencian la pervivencia de ciertas dificultades y desigualdades, sobre las que cabe seguir profundizando. En concreto:

- Se evidencian desigualdades asociadas al sexo en lo relativo a: tasas de abandono escolar, rendimiento, participación en los cargos de representación del sistema educativo, trayectoria escolar de determinados grupos étnicos minoritarios.
- La omnipresencia de la violencia contra las mujeres hace necesario un trabajo de prevención de la misma desde el sistema educativo.
- Se considera importante facilitar al profesorado el acercamiento a los recursos creados para fomentar la coeducación e integrar la perspectiva de género en las aulas, así como reconocer la labor de aquellos profesionales implicados en la materia.

#### Previsión de resultados

La previsión de resultados se concreta en una mayor motivación de la comunidad educativa en la prevención de la violencia contra las mujeres, así como reconocimiento público de sus esfuerzos en la materia y reforzar el vínculo entre el trabajo de la administración y el llevado a cabo en los propios centros. En facilitar la accesibilidad a los recursos coeducativos para la formación y el trabajo en el aula y en propiciar, desde la administración, la superación del lenguaje androcéntrico.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 322A:** Educación Infantil y Primaria

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este Programa tiene como objetivo fundamental posibilitar el ejercicio del derecho que asiste a todos los ciudadanos de disponer de un puesto escolar gratuito en los niveles obligatorios de la enseñanza (educación primaria en este caso) dando así cumplimiento a la normativa vigente. Igualmente, se persigue continuar con el proceso de dotar a dicha oferta de un adecuado nivel de calidad.

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se pueden resumir en las siguientes:

**Primer ciclo de Educación infantil. Programa Educa3:** Incrementar el número de plazas de Educación infantil de primer ciclo (periodo no obligatorio ni gratuito) con suficientes condiciones de calidad.

**Segundo ciclo de Educación infantil y Educación primaria:** Asegurar un puesto escolar gratuito en el Segundo ciclo de Educación infantil (niños y niñas de 3 a 6 años) para todo el alumnado cuyas familias lo soliciten y asegurar un puesto escolar en Educación primaria para todo el alumnado de la etapa (a partir de los 6 años) en condiciones suficientes de calidad y mejorar los ratios alumnos/grupo en las Ciudades de Ceuta y Melilla.

**Programa de cooperación con las Comunidades Autónomas para la mejora del éxito escolar:** Financiación de actuaciones específicas de las Administraciones educativas dirigidas a la mejora del éxito escolar en Educación primaria.

## B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMAS/PLANES	ARTÍCULOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación	Preámbulo	Contempla la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación.
	1	Conseguir que todos los ciudadanos, independientemente de sus condiciones y circunstancias, alcancen el máximo desarrollo posible de todas sus capacidades,
	2.1.b)	Promover la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad en el trato y no discriminación de las personas con discapacidad.
	2.2.	Favorecer la calidad de la enseñanza a través del fomento de la lectura y el uso de las bibliotecas escolares.
	12	Contribuir al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de los niños. Esta etapa de educación infantil se ordena en dos ciclos. El primero comprende hasta los tres años, y el segundo, desde los tres a los seis años de edad.
	15	Promover un incremento progresivo de la oferta de plazas públicas en el primer ciclo por parte de las Administraciones educativas.
	16	Establecer la ordenación de las enseñanzas de Educación primaria fijando entre sus fines proporcionar a todos los niños una educación que permita afianzar su desarrollo personal y su propio bienestar.
	17	Conocer y apreciar los valores y las normas de convivencia, aprender a obrar de acuerdo con ellas, prepararse para el servicio activo de la ciudadanía y respetar los derechos humanos, así como el pluralismo propio de una sociedad democrática y conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre personas, la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y de y la no discriminación de personas con discapacidad.

	113	Contempla la existencia de una biblioteca en todos los centros de enseñanza estableciendo que las Administraciones educativas completarán la dotación de las bibliotecas de los centros públicos de manera progresiva, elaborando a tal fin un plan que permita alcanzar dicho objetivo dentro del periodo de implantación de la LOE.
	9	Promover por parte del Estado programas de cooperación territorial con el fin de alcanzar los objetivos educativos de carácter general, reforzar las competencias básicas de los estudiantes, favorecer el reconocimiento y aprecio por parte del alumnado de la riqueza cultural y lingüística de las distintas Comunidades Autónomas, así como contribuir a la solidaridad interterritorial y al equilibrio.
LOIEMH 3/2007	23	Promover en el sistema educativo la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
	24	Garantizar por parte de las Administraciones educativas un igual derecho a la educación de mujeres y hombres y regular las actuaciones que se deben desarrollar para conseguirlo en aspectos tales como el currículo, los materiales educativos, la formación inicial y permanente del profesorado, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno el desarrollo de programas dirigidos a fomentar la coeducación y la igualdad efectiva y el establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.
Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de Medidas contra la Violencia de Género	5, 6, 7, 8 y 9	Sensibilizar, prevenir y detectar la violencia de género escolarizando con carácter inmediato a los alumnos que cambien de residencia por actos de violencia de género, eliminado de todos los materiales educativos los estereotipos sexistas o discriminatorios, incluyendo una formación específica en materia de igualdad en la formación inicial y permanente del profesorado, impulsando la igualdad en los Consejos Escolares, asegurando la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres y a que la inspección educativa vele por el cumplimiento y la aplicación de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.
PEIO 2008-2011	Eje 4	Plantea trece objetivos estratégicos a conseguir en los centros detallando una serie de actuaciones para la consecución de cada uno de ellos. Dichos objetivos están relacionados con la formación del profesorado, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y participación, la implementación de la coeducación, la prevención y actuación contra la violencia de género, la potenciación de la perspectiva de género en las actividades deportivas, la igualdad y no discriminación en los libros de texto y materiales educativos, la inclusión de contenidos y actividades sobre igualdad, la atención específica de los colectivos de niñas y mujeres que sufren una doble discriminación, la adaptación de los programas de educación de personas adultas, la gestión de los centros educativos y la incorporación de la perspectiva en los procesos de evaluación.

Identificación de realizaciones previstas**Alumnado de 0 a 3 años.**

A pesar de los avances en la escolarización con la escolarización generalizada de los niños y niñas de 3 a 6 años de edad, persiste una escasez de plazas en la etapa de 0 a 3 años, que afecta sobre todo a las mujeres jóvenes en su decisión sobre la maternidad y carrera profesional y dificulta su reincorporación al mundo laboral una vez finalizado el periodo de baja maternal. Hasta ahora, han sido quienes deseaban la atención de sus hijos e hijas de 0 a 3 años quienes han debido hacer el mayor esfuerzo económico.

Además, teniendo en cuenta que uno de los pilares fundamentales de socialización, desde edades tempranas, es la educación, la creación de plazas suficientes para alumnos de 0 a 3 años se convierte, en el caso del alumnado más necesitado de un clima educativo para paliar los efectos de entornos socioeconómicos o culturales desfavorables, en una de las estrategias básicas para conseguir un avance significativo en la igualdad entre hombres y mujeres en todas las áreas de actuación. Las tasas de escolarización en la población de 0 a 2 años son todavía mejorables, 24,73% en el curso 2008-2009 y 26,47% durante el curso 2009-2010, pero van incrementándose a buen ritmo. Estas tasas de escolarización son similares en el caso de las niñas.

Atendiendo a estos motivos, los PGE, desde el año 2008, vienen contribuyendo al objetivo común de incrementar la oferta de plazas públicas del primer ciclo de Educación infantil incorporando partidas específicas para cofinanciar la creación de plazas públicas de este tipo, atendiendo al crecimiento de la demanda por parte de las familias, , sin perder de vista la voluntariedad de esta etapa y la posibilidad, establecida en la LOE, de que otras entidades en cooperación con este Ministerio, como las corporaciones locales, otras Administraciones o entidades privadas sin fines de lucro, creen plazas para esta etapa.

En el marco de los Convenios que se han venido suscribiendo con las Ciudades de Ceuta y Melilla desde 2006, se ha incluido un "Programa de extensión de la educación infantil y de fomento de la escolarización temprana". En 2009-2010 se firmaron los mismos Convenios y, en el caso de Melilla, se firmó un Convenio específico para la creación y funcionamiento de escuelas infantiles. Para el curso 2011-2012, está previsto continuar en la misma línea.

**Población de 0 a 2 años**

Curso	Total población	Total niñas	Población escolarizada	% población escolarizada	Niñas escolarizadas	% de niñas escolarizadas
2006-07	1.344.462	650.384	253.604	18,86%	122.110	18,78%
2007-08	1.402.067	678.425	286.003	20,40%	137.099	20,21%
2008-09	1.462.977	707.762	361.826	24,73%	173.560	24,52%
2009-10	1.482.185	717.198	398.340	26,87%	190.997	26,17%
2010-11	1.508.394	730.937	429.839	28,49%		
2011-12	1.516.863	735.865				

**Alumnado de 3 a 12 años de las Ciudades de Ceuta y Melilla.**

Respecto al Segundo ciclo de la Educación infantil, periodo educativo de carácter voluntario, se puede afirmar que todos los niños y niñas de 3, 4 y 5 años cuyas familias solicitan un puesto escolar gratuito en centros públicos y/o privados concertados en Ceuta y Melilla lo obtienen.

La conciliación de la vida familiar y laboral, la creciente incorporación de la mujer al mundo laboral y, especialmente, su incorporación al mundo del trabajo después de la maternidad, han hecho necesario que los poderes públicos adopten medidas que satisfagan la demanda



social creciente de escolarización, voluntaria, de niños de 3 a 6 años. En este sentido se entiende que la escolarización en Ceuta y en Melilla, ha sido definitiva para conciliar la vida familiar, laboral y personal, favorecer la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y para aumentar significativamente el número de madres trabajadoras a lo largo de los últimos años. Sin embargo, el porcentaje de escolarización en ambas Ciudades Autónomas todavía se encuentra casi dos puntos por debajo de la media nacional, lo que parece obedecer a razones geográficas, relacionadas quizás con razones culturales propias de estos territorios, y no a razones de género, como se observa en el porcentaje mayor de niñas escolarizadas en ambas ciudades.

En lo que se refiere a la Educación primaria, de 6 a 12 años, se trata de una etapa obligatoria por lo que la importancia de las actuaciones, en relación con la igualdad de género, viene dada fundamentalmente por las enseñanzas que en esta etapa se proporcionan. Entre los objetivos de esta Etapa está conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre las personas, la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad. Por ello, en la organización de la etapa se establece que en uno de los cursos del tercer ciclo, a las áreas incluidas en el apartado anterior, se añadirá la de Educación para la ciudadanía y los derechos humanos, en la que se prestará especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.

De 3 a 5 años	Población	Niñas	% de Niñas	Alumnado	Alumnas	% de Alumnas	% población escolarizada	% de niñas escolarizadas
Ceuta	3.566	1.748	49,02%	3.377	1.730	51,23%	94,70%	98,97%
Melilla	3.387	1.678	49,54%	3.182	1.615	50,75%	93,95%	96,25%
<b>De 6 a 12 años</b>								
Ceuta	7.261	3.598	49,55%	6.180	2.981	48,24%	85,11%	82,85%
Melilla	7.697	3.737	48,55%	6.482	3.091	47,69%	84,21%	82,71%

Fuentes: INE y M. de Educación

### Programas de cooperación con las Comunidades Autónomas para la mejora del éxito escolar

Cabe destacar las siguientes líneas de actuación:

- Las dos modalidades del Programa de acompañamiento escolar en Educación primaria (PROA) desarrollado en cooperación con las Comunidades Autónomas están destinadas a mejorar las perspectivas escolares del alumnado con dificultades en el último ciclo de Educación Primaria, es decir, de alumnos de 5º y 6º curso con dificultades y problemas de aprendizaje que se manifiestan en el retraso en el proceso de maduración personal, una pobre integración en el grupo y en el centro, la ausencia de hábitos de trabajo y/o el retraso en el proceso de aprendizaje de las áreas instrumentales básicas. El Programa procura apoyo y refuerzo organizado en horario extraescolar para la adquisición de destrezas básicas, la mejora en el hábito lector y la incorporación plena al ritmo de trabajo ordinario.
- La mejora en las competencias asociadas a la comunicación lingüística y, en particular, a la comprensión lectora del alumnado de educación primaria. En este ámbito, clave para garantizar el aprendizaje y, por consiguiente, el éxito educativo, se destacan dos líneas de actuación: la lectura en la era digital y el impulso a las bibliotecas escolares como recursos para el aprendizaje y para la generación de hábitos lectores.
- El desarrollo de proyectos de mejora por parte de los centros educativos con actuaciones orientadas a la adopción de medidas destinadas al incremento del éxito

escolar del alumnado y vinculadas a favorecer la participación de las familias. Las Administraciones educativas actuarán en estos Contratos-programa como facilitadores de los procesos de mejora en los centros aportando formación, recursos humanos y materiales y fomentando la coordinación de los distintos agentes que intervienen en los centros educativos. Todo ello como medio para que aumente la corresponsabilización de los centros educativos y de las familias en los resultados educativos.

- El desarrollo curricular de la educación por competencias con el fin de aumentar en un futuro próximo el nivel de competencia del alumnado, favorecer el desarrollo de su creatividad, prevenir el fracaso escolar y potenciar el desarrollo del aprendizaje permanente a lo largo de la vida, así como mejorar la formación inicial y permanente del profesorado.
- La formación del profesorado de Enseñanza primaria para adecuar mejor su práctica profesional a las necesidades de los niños y niñas y jóvenes que se incorporan ahora al sistema educativo, a la incorporación de nuevos recursos didácticos y a las complejas exigencias de la sociedad actual.
- El refuerzo de los sistemas de intercambio de información a través de la Red Española de Información sobre Educación.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

#### **Del fondo para cofinanciar plazas del primer ciclo de educación infantil. Educa3.**

Las estimaciones de población, a 1 de enero de 2011, publicadas por el INE, establecen en nuestro país un total de 1.508.394 de personas de 0 a 2 años, de las que el 48,45% (730.937) son niñas. Según dichas estimaciones, de un total de 1.454.706 personas de 3 a 5 años, el 48,56% (706.537) son niñas. De 6 a 12 años habrá un total de 3.160.691 de personas y un 48,59% (1.535.821) son mujeres. Este aumento de población y el comportamiento de años anteriores en la escolarización de la población, hacen prever un ligerísimo incremento en la escolarización de la población de 3 a 5 años de edad y un amplio incremento en la escolarización de la población de 0 a 2 años de edad.

Se puede concluir, por tanto, que las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado con edades correspondientes a la Educación infantil en territorio español se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género y que las diferencias en el número de alumnas y alumnos escolarizados se deben exclusivamente a razones demográficas.

En cuanto a Ceuta, según datos del Instituto Nacional de Estadística, entre la población de 0 a 2 años, a 1 de enero de 2010, un 49,40% eran niñas. Mientras que en Melilla, eran niñas un 48,06%. Según los datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, en el curso 2009-10, el 45,94% de las personas de 0-2 años escolarizadas en Ceuta eran niñas y, en Melilla, el 50,54%.

Recordando que la escolarización en Educación infantil tiene carácter voluntario, hay que destacar que en el Primer ciclo de Educación infantil (0-3 años), aunque las diferencias existentes entre la escolarización de niños y niñas no son significativas por razón de sexo, sí parecen serlo por razones geográficas y/o culturales, existiendo casi 4 puntos de diferencia en la escolarización entre Ceuta y Melilla a favor de esta última.

### **De la escolarización de alumnado en Segundo ciclo de Educación infantil y en Educación Primaria en las ciudades de Ceuta y Melilla.**

Cruzando los datos del Instituto Nacional de Estadística y del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, se puede concluir que, durante el curso 2009-2010, estaban escolarizadas el 94,69% de las personas ceutíes de 3 a 5 años y el 98,97% de las niñas de ese territorio, y, en Melilla, el 93,94% de las personas melillenses de este tramo de edad, siendo niñas el 96,24%.

Las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado de segundo ciclo de Educación infantil y la Educación primaria en Ceuta y en Melilla se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género. No obstante, teniendo en cuenta que se trata de una etapa no obligatoria, aunque gratuita, se observa una tendencia mayor a la escolarización de las niñas que de los niños, en Segundo ciclo de Educación infantil. En Ceuta, el 78,69% (555) de los 705 maestros/as de esas etapas eran mujeres durante ese curso y, en Melilla, el 79,17% (574) de los 725 maestros/as de Educación infantil y Primaria eran mujeres. De nuevo, las diferencias entre el número de hombres y mujeres en el personal docente de Educación infantil y primaria de Ceuta y Melilla y en el resto de España parecen obedecer a razones geográficas, relacionadas, quizás, con razones culturales propias de estos territorios o con la perpetuación de los roles tradicionales que dificultan la movilidad geográfica de las mujeres.

### **Programas de cooperación con las Comunidades Autónomas para la mejora del éxito escolar.**

De las 3.131.191 de personas de 6 a 12 años, a 1 de enero de 2010, el 48,64% (1.523.276) eran niñas, según el INE, y, según datos publicados por la Oficina de Estadística del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, para el curso 2009-2010, en Educación primaria estaban escolarizadas 2.702.399 personas, siendo niñas el 48,53% (1.311.517). Este alumnado era atendido en el curso 2009-2010 en nuestro país por aproximadamente 335.256 maestros y maestras de Educación infantil y Primaria, siendo el 81,90 % (274.582) maestras.

En el Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Primaria, durante el curso 2009-2010, han participado 47.317 alumnos y alumnas, un 22,26% más que en 2008-2009, año en que el número se situó en 38.700. En relación con el número de alumnas participantes en el programa, cabe mencionar que no se dispone de datos desagregados por sexo.

#### Previsión de resultados

**Escolarización de alumnado en Segundo ciclo de Educación infantil y en Educación primaria en las ciudades de Ceuta y Melilla.** Las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado con edades correspondientes a la Educación infantil y la Educación primaria en Ceuta y en Melilla, se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género. Se puede concluir que las diferencias en el número de alumnas y alumnos escolarizados en Segundo ciclo de Educación infantil se deben exclusivamente a razones demográficas y/o derivadas del carácter voluntario de la etapa.

En el caso de Educación primaria, al ser una etapa obligatoria, las diferencias en la escolarización de niños y niñas se deben exclusivamente a razones demográficas y en esta etapa los objetivos e indicadores que miden aspectos relevantes y específicos de la visión de género tienen que ver con aspectos como los recogidos en las leyes citadas en el cuadro adjunto 1

### **Programas para la mejora del éxito escolar.**

En líneas generales, en el curso escolar 2009-2010 se mantienen los porcentajes de escolarización de niñas de cursos anteriores: sobre 2.702.399 alumnos matriculados en Primaria, el 48,53% (1.311.517), eran niñas. Asimismo, se mantiene la tendencia de género en el caso del personal docente: de los 335.256 maestros de Educación infantil y Primaria, aproximadamente, en el curso 2009-2010 el 81,90 % (274.582) eran maestras.

Desde la perspectiva de género, observando estos datos, respecto al alumnado el impacto de género se situaría en niveles de igualdad, pero, al ser cuantitativamente mejores los resultados obtenidos por las mujeres, el impacto de este Programa sobre las mujeres sería más reducido. Por otra parte, se carece de estudios nacionales fiables relativos al alumnado, desagregados por sexo, con mayores facultades en algún campo de actividad o con mayores posibilidades de aprendizaje no se puede valorar el impacto de género. Sin embargo, hay que destacar que estos programas contribuyen a la consecución del objetivo 8 del *Plan estratégico para la igualdad de oportunidades (2008-2011)* consistente en prestar una atención específica, en el marco de la atención a la diversidad, a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social.

**PROA.** Con programas de este tipo, desde el Ministerio se está haciendo un esfuerzo cada vez mayor por evitar las desigualdades existentes y ofrecer una educación de calidad para que toda la ciudadanía alcance el máximo desarrollo posible de todas sus capacidades, individuales y sociales, intelectuales, culturales y emocionales, como forma de asegurar la cohesión social y la igualdad de oportunidades.

**Lectura en la era digital y bibliotecas escolares.** Para la primera de estas líneas de actuación se prevé un conjunto de acciones dirigidas a fomentar la lectura, tales como congresos, encuentros, seminarios y otras muchas actividades destinadas a toda la sociedad. En el caso de las bibliotecas escolares, se trata de reforzar su papel como recursos para el aprendizaje y para la generación de hábitos lectores. La biblioteca escolar se concibe como recurso al servicio de toda la comunidad educativa y en este sentido hay que señalar que, según los datos demográficos, el impacto de género se sitúa en niveles de igualdad, aunque recordando que el porcentaje de mujeres lectoras, según datos del Ministerio de Cultura, es superior al de hombres. Este impacto es positivo. En el caso del profesorado, al haber un mayor porcentaje de mujeres, el impacto también es positivo. Hay que señalar que algunas de las actuaciones, que aparecen reseñadas en la mayoría de las memorias presentadas al *Concurso nacional de buenas prácticas para la dinamización e innovación de las bibliotecas de los centros* que se convoca anualmente, detallan actuaciones, actividades y creación de materiales relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, a las aportaciones realizadas por las mujeres en el ámbito científico y literario, a la coeducación y a la multiculturalidad, por lo que, en este sentido, la mejora de las Bibliotecas escolares tiene un impacto de género positivo sobre la comunidad educativa en general y sobre las mujeres en particular.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 322B:** Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, Dirección General de Formación Profesional

### A) Contenido y Finalidad del Programa

La universalidad del derecho a la educación recogido en el Artículo 27 de la Constitución Española y, a su vez, la vocación de universalidad de la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como el cumplimiento del artículo 24.1 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, modificada por la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género, y el programa económico en el que están incluidos los presupuestos del Instituto Nacional de las Cualificaciones, son las bases para la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que se dirige a toda la población.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

#### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	24 y 42	Integración del principio de igualdad en la educación. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
PEIO 2008-2011	Eje 2 y 4	Participación económica. Educación

#### Identificación de realizaciones previstas

Los objetivos de la normas que regulan las cualificaciones se inscriben en el tratamiento transversal de la igualdad de oportunidades y de forma directa se vinculan con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En especial, las actuaciones contenidas en el artículo 24, y de manera específica: “La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, (...)”.

Por su parte, el artículo 42 de la citada Ley Orgánica, en relación con los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, establece lo siguiente:

“Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo”.

“Los Programas de inserción laboral activa comprenden todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo *los de* Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres”.

De igual manera los objetivos se relacionan con los objetivos establecidos en los *ejes 2 y 4 del* Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades (2008-2011), referidos respectivamente a la “Participación Económica” y la “Educación”

Para todo ello las normas y sus anexos se diseñan teniendo en cuenta el principio de igualdad, proclamado en el artículo 14 de la Constitución, y el artículo 27 de la misma que reconoce el derecho de todos los ciudadanos a la educación.

Este principio de igualdad se recoge en el apartado 3 del artículo 2 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, como uno de los principios básicos por los que se rige el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional: "El acceso, en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos, a las diferentes modalidades de la formación profesional".

Todo ello hay que entenderlo teniendo en cuenta que "la oferta de formación sostenida con fondos públicos favorecerá la formación a lo largo de toda la vida, acomodándose a las distintas expectativas y situaciones personales y profesionales", tal y como establece el apartado 2 del artículo 1 de la Ley Orgánica 5/2002.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las cualificaciones en general hacen referencia a puestos de trabajo y ocupaciones desempeñados, según la Cualificación, por mujeres y hombres. La aplicación de las mismas favorecerá la ejecución de políticas activas que permita hacer efectivo el principio de igualdad. Esta opción se plasma en la proyección en los diversos ámbitos de la realidad social y cultural.

Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como puedan ser las mujeres con discapacidad.

#### Previsión de resultados

Se prevé que las normas proyectadas, a través de la formación que se diseñe en el futuro próximo, derivada de las cualificaciones, y de la sensibilización de las y los profesionales implicados, provoque los siguientes resultados:

- El incremento del número de mujeres que decidan trabajar en los sectores y en las profesiones a los que las cualificaciones hacen referencia.
- El incremento del número de mujeres que accedan a la formación profesional vinculada con estas cualificaciones.
- Un incremento del número de mujeres que formen parte del personal docente de los cursos de formación que se oferten relacionados con estas actividades.
- El aumento del número de mujeres que se beneficien directamente de los resultados de la formación basada en estas cualificaciones y su consecuente inserción en el mundo laboral con los beneficios que ello reporta.
- Mayor visibilidad de la mujer en las esferas de mayor responsabilidad y normalización en la equiparación efectiva entre mujeres y hombres.
- Empoderamiento de la mujer por acciones positivas consecuentes de la vinculación de la formación con estas cualificaciones.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positiva

**PROGRAMA 322B:** Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas

**CENTRO GESTOR:** Subdirección General de Orientación y Formación Profesional

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- La ordenación académica básica de las enseñanzas de formación profesional en el sistema educativo y el establecimiento de los títulos de formación profesional para su adaptación a lo previsto en la Ley Orgánica 2/2006 de Educación.
- El establecimiento de las directrices para la expedición de títulos oficiales españoles de formación profesional.
- La aprobación de equivalencias de escalas de calificaciones de títulos y estudios extranjeros de formación profesional, así como la resolución de convalidaciones y equivalencias entre estudios de formación profesional del sistema educativo español.
- La elaboración de la oferta formativa aplicable al territorio de gestión del departamento en materia de formación profesional y de los programas de cualificación profesional inicial.
- La información, asesoramiento y diseño de estrategias en materia de orientación y formación profesional, y la elaboración y ejecución de planes para la mejora y promoción de la formación profesional, así como medidas que promuevan las políticas de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal, realizándose a través de, entre otros medios, el portal TodoFP y la participación en las diferentes competiciones de Formación Profesional (Skills) que se celebran a nivel nacional, europeo y mundial.
- La ordenación e impulso de las relaciones internacionales en materia de formación y orientación profesional, la participación y colaboración en estas materias en el ámbito europeo, así como la gestión de las ayudas del Fondo Social Europeo.
- El impulso a la innovación y calidad en Formación Profesional mediante la convocatoria de ayudas específicas destinadas a proyectos de innovación y transferencia del conocimiento en el ámbito de la Formación Profesional del Sistema Educativo, así como la convocatoria y adjudicación de premios a la calidad e innovación en orientación y en formación profesional.
- El desarrollo normativo básico derivado de la aplicación de la Ley 2/2011 de Economía Sostenible, y de la Ley Orgánica 4/2011, complementaria a la de economía sostenible.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

Identificación del articulado de las normas y planes

El conjunto de las acciones realizadas tienen presente como objetivo básico la igualdad efectiva de género entre hombres y mujeres, siendo de especial significación aquellas que tienen que ver con la ordenación académica básica de la Formación Profesional y las correspondientes a información y orientación profesional.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	23 y 24 y 25	La educación para la igualdad de mujeres y hombres. Integración del principio de igualdad en la política de educación. La igualdad en el ámbito de la educación superior
PEIO 2008-2011	Eje 4	Combatir el sexismo en la educación

Identificación de realizaciones previstas

Control riguroso de la redacción dada a los Reales Decretos de establecimiento de título, así como a los currículos correspondientes a dichos títulos, garantizando que los perfiles profesionales que en los mismos se describen, los resultados de aprendizaje propuestos para cada módulo profesional, los criterios de evaluación, y los contenidos mínimos, respondan a criterios de igualdad y no discriminación.

Inclusión en todas las acciones de información y orientación, en cualquier soporte, de figuras no estereotipadas por razón de sexo, incluyendo preferiblemente las asociadas a perfiles profesionales tradicionalmente del otro sexo.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Anualmente se analiza el número de alumnas y alumnos matriculados en cada ciclo formativo por sexo y edad, valorándose los cambios de tendencia a lo largo de los últimos años. Estos datos son tenidos en cuenta, tanto en la redacción de las normas, como en las acciones de información, promoción y orientación, con el fin de evitar los posibles impedimentos, tanto para hombres como para mujeres, para el acceso a cualquiera de los perfiles profesionales asociados y a todos y cada uno de los títulos de Formación Profesional del Sistema Educativo.

Previsión de resultados

Mejora continua, aunque discreta, en la equiparación del número de personas de cada sexo que acceden a los diferentes perfiles profesionales.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.



**PROGRAMA 322B:** Educación secundaria, Formación profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

**Educación secundaria, Formación profesional y Escuelas oficiales de idiomas en las Ciudades de Ceuta y de Melilla.** Con cargo a este programa se realizan las siguientes actuaciones: mantenimiento, mejora de la calidad educativa y extensión de la escolarización en Educación Secundaria y Formación Profesional en centros públicos y en centros privados concertados, mantenimiento y mejora de la oferta educativa en las Escuelas Oficiales de Idiomas, así como a la mejora del éxito escolar en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

**Programa de cooperación con las Comunidades Autónomas para la mejora del éxito escolar,** mediante la financiación de actuaciones específicas de las administraciones educativas dirigidas a la mejora del éxito escolar en Educación Secundaria.

**Plan de impulso al aprendizaje de lenguas extranjeras,** mediante la financiación de actuaciones destinadas a la mejora del aprendizaje de lenguas extranjeras.

#### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

##### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMAS/PLANES	ARTÍCULOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación	Preámbulo	Contempla la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación.
	Art. 1	Conseguir que todos los ciudadanos, independientemente de sus condiciones y circunstancias, alcancen el máximo desarrollo posible de todas sus capacidades.
	Art. 2.1.b)	Promover la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad en el trato y no discriminación de las personas con discapacidad.
	Art. 1.j)	Capacitar al alumnado para la comunicación en la lengua oficial y cooficial, si la hubiere, y en una o más lenguas extranjeras.
	Art. 22	Lograr que el alumnado de ESO adquiera los elementos básicos de la cultura, especialmente en sus aspectos humanístico, artístico, científico y tecnológico; desarrollar y consolidar en ellos hábitos de estudio y de trabajo; prepararles para su incorporación a estudios posteriores y para su inserción laboral y formarles para el ejercicio de sus derechos y obligaciones en la vida como ciudadanos.
	Art. 33.c)	Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, analizar, divulgar y valorar críticamente las desigualdades existentes e impulsar la igualdad real y la no discriminación de las personas con discapacidad.

	Art. 40.c)	Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución práctica de los mismos todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social. Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.
	Art. 126.2	Una vez constituido el Consejo Escolar del centro, éste designará una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
	Art. 127.g)	Entre las funciones del Consejo Escolar del Centro está la de proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el centro, la igualdad entre hombres y mujeres y la resolución pacífica de conflicto en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.
	Art. 151.e	Entre las funciones de la Alta Inspección está velar por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en esta Ley, incluidos los destinados a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres.
	Disposición adicional vigésimo quinta	Fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Con el fin de favorecer la igualdad de derechos y oportunidades y fomentarla igualdad efectiva entre hombres y mujeres, los centros que desarrollen el principio de coeducación en todas las etapas educativas, serán objeto de atención preferente y prioritaria en la aplicación de las previsiones recogidas en la presente Ley, sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios internacionales por España.
	Art. 155	Garantizar la consecución de los objetivos previstos en la LOE instando a los poderes públicos a dotar al conjunto del sistema educativo de los recursos económicos necesarios, poniendo especial énfasis en el logro del éxito escolar de todo el alumnado.
	Art. 9	Promover por parte del Estado programas de cooperación territorial con el fin de alcanzar los objetivos educativos de carácter general, reforzar las competencias básicas de los estudiantes, favorecer el reconocimiento y aprecio por parte del alumnado de la riqueza cultural y lingüística de las distintas Comunidades Autónomas, así como contribuir a la solidaridad interterritorial y al equilibrio.
LOIEMH 3/2007	Art. 23	Promover en el sistema educativo la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
	Art. 24	Garantizar por parte de las Administraciones educativas un igual derecho a la educación de mujeres y hombres y regular las actuaciones que se deben desarrollar para conseguirlo en aspectos tales como el currículo, los materiales educativos, la formación inicial y permanente del profesorado, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno el desarrollo de programas dirigidos a fomentar la coeducación y la igualdad efectiva y el establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas contra la Violencia de Género	Arts. 5, 6, 7, 8 y 9	Sensibilizar, prevenir y detectar la violencia de género escolarizando con carácter inmediato a los alumnos que cambien de residencia por actos de violencia de género, eliminado de todos los materiales educativos los estereotipos sexistas o discriminatorios, incluyendo una formación específica en materia de igualdad en la formación inicial y permanente del profesorado, impulsando la igualdad en los Consejos Escolares, asegurando la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres y a que la inspección educativa vele por el cumplimiento y la aplicación de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.
PEIO 2008-2011	Eje número 4	Plantea trece objetivos estratégicos a conseguir en los centros detallando una serie de actuaciones para la consecución de cada uno de ellos. Dichos objetivos están relacionados con la formación del profesorado, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y participación, la implementación de la coeducación, la prevención y actuación contra la violencia de género, la potenciación de la perspectiva de género en las actividades deportivas, la igualdad y no discriminación en los libros de texto y materiales educativos, la inclusión de contenidos y actividades sobre igualdad, la atención específica de los colectivos de niñas y mujeres que sufren una doble discriminación, la adaptación de los programas de educación de personas adultas, la gestión de los centros educativos y la incorporación de la perspectiva en los procesos de evaluación.

#### Identificación de realizaciones previstas

#### **Escolarización del alumnado de Ceuta y Melilla en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas.**

En este programa están incluidos los recursos destinados a centros, alumnado y profesorado de la Educación Secundaria Obligatoria desde los 12 a los 16 años, el Bachillerato, la Formación Profesional y las Escuelas Oficiales de Idiomas, siempre referidos al ámbito de gestión del Departamento en Ceuta y Melilla.

La finalidad de esta etapa consiste en lograr que los alumnos/as adquieran los elementos básicos de la cultura, especialmente en sus aspectos humanístico, artístico, científico y tecnológico; que desarrolle hábitos de estudio y de trabajo, prepararle para su incorporación a estudios posteriores y para su inserción laboral, formándole para el ejercicio de sus derechos y obligaciones en la vida como ciudadano, tratando de ayudar al estudiante a la elección adecuada sobre su orientación académica y profesional.

En este nivel educativo y en Bachillerato y FP se continúa trabajando en un mejor aprovechamiento y obtención de recursos y profesorado que garanticen la bajada de las ratios al máximo nivel de optimización. A pesar de no aumentar de efectivos de profesorado debido al plan de austeridad, al racionalizar el número de alumnos en un menor número de grupos se han conseguido mantener las ratios muy aceptablemente. Se pretende continuar con el mantenimiento de los objetivos conseguidos y continuar mejorándolos, insistiendo en la plena escolarización en Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional.

En las Escuelas Oficiales de Idiomas los objetivos se concretan en mejorar la prestación del servicio, manteniendo la oferta existente y profundizando en el carácter especializado de

estas enseñanzas. Se persigue el fomento del aprendizaje de las lenguas oficiales de los Estados miembros de la Unión Europea, impartándose en las dos Escuelas de Ceuta y Melilla los idiomas: francés, inglés, alemán y árabe. Es importante el incremento de dotaciones de profesorado debido al nivel de exigencia creciente en el dominio de los idiomas que hace que sea cada vez mayor la demanda por la sociedad de estas enseñanzas.

**Programa de cooperación con las Comunidades Autónomas para la mejora del éxito escolar. Población diana: alumnado de Educación Secundaria Obligatoria.**

Se financiarán actuaciones específicas dirigidas a la mejora del éxito escolar en el ámbito de la educación secundaria. En particular estas actuaciones han de dirigirse a:

- a. La reducción del abandono temprano de la educación y la formación, esto es, del número de jóvenes entre 18 y 24 años que no permanecen en el sistema educativo ni han completado una etapa de Educación Secundaria postobligatoria.
- b. La aplicación en centros de Educación secundaria de las Comunidades Autónomas del Plan PROA, que recoge un conjunto de actuaciones dirigidas a apoyar a centros que se hallan en situación de desventaja educativa asociada al entorno sociocultural del alumnado. Se engloban en este plan el *Programa de acompañamiento escolar* y el *Programa de apoyo y refuerzo*, ambos dirigidos a centros de Educación secundaria.
- c. La mejora en las competencias asociadas a la comunicación lingüística, y en particular, a la comprensión lectora del alumnado de Educación Secundaria.
- d. Los Contratos programa entre los centros docentes de Educación Secundaria y la Administración educativa, que incorporen los compromisos de mejora necesarios y los recursos y apoyos que la administración proporciona.
- e. El apoyo al alumnado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato con mayores posibilidades, a través del programa Profundiza.
- f. El desarrollo de las competencias básicas, incorporándolas a la práctica docente y evaluadora de los centros educativos de Educación secundaria.
- g. La formación del profesorado de Enseñanza secundaria para adecuar mejor su práctica profesional a las necesidades de los niños, niñas y jóvenes que se incorporan ahora al sistema educativo.
- h. El refuerzo de los sistemas de intercambio de información a través de la Red Española de Información sobre Educación.

**Plan para la mejora de las enseñanzas de lenguas extranjeras.**

Dentro de las medidas para la modernización del sistema educativo, y junto con la incorporación efectiva de las Tecnologías de la Información, el Ministerio ha acordado con las Comunidades Autónomas el desarrollo del Programa integral para el aprendizaje de lenguas extranjeras. Se incluyen en este Programa un conjunto de medidas dirigidas a la mejora de los instrumentos con los que cuenta el sistema para dar una respuesta educativa, adecuada y suficiente, a las necesidades derivadas de aprendizaje de lenguas extranjeras.

Se financiarán actuaciones específicas dirigidas a:

a. Incremento del número de auxiliares de conversión con objeto de mejorar la competencia lingüística del alumnado.

b. Programa de Acompañamiento: recoge actuaciones destinadas a procurar apoyo y refuerzo en horario extraescolar en grupos reducidos para la mejora de las destrezas de comprensión y expresión oral en idiomas, principalmente en inglés, del alumnado de los primeros cursos de Educación primaria de centros no plurilingües ubicados en zonas en las que el apoyo a la enseñanza de lenguas extranjeras es menor.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos de la Oficina de Estadística del Ministerio en el curso 2009-2010 estaban escolarizados en ESO, ESO para adultos, Garantía social y PCPI, Bachillerato, Bachillerato a distancia, Ciclos formativos de grado medio y grado superior, presenciales y a distancia, y Escuelas Oficiales de Idiomas un total de 3.645.210 alumnos, de los cuales 1.861.837, el 51,07%, eran mujeres. Aunque los datos avance del curso 2010-2011 no establecen la desagregación por sexo es de prever que se mantenga un porcentaje similar sobre un alumnado de 3.731.804 personas.

En líneas generales, en el curso escolar 2009-2010 se mantienen los porcentajes de escolarización de niñas de cursos anteriores: sobre 1.792.789 alumnos/as matriculados en Secundaria, el 48,70% (873.260), eran niñas. Asimismo, se mantiene la tendencia de género en el caso del profesorado: de los 298.041 profesores/as de Educación Secundaria que, aproximadamente, impartían docencia en el curso 2009-2010, el 55,40 % (165.136) eran mujeres.

En el curso 2009-2010, había escolarizados en los 6 institutos de Educación Secundaria de Ceuta 4023 alumnos de ESO, de los que 1998, un 49,66%, eran mujeres. En el mismo curso había escolarizados 1.161 alumnos en Bachillerato, de los cuales 547, un 47,11%, eran mujeres, 446 en FP de grado medio y 662 en FP de grado superior, de los cuales 280 y 310, respectivamente, un 60,08% y un 46,88%, eran mujeres. Asimismo, en dicho curso había matriculados en la EOI de Ceuta 676 alumnos, un 54,58% de los cuales eran mujeres (369). En Melilla, en el mismo periodo, había escolarizados en los 7 centros de Educación Secundaria 4308 alumnos/as de ESO, de los cuales 2074, un 48,14 %, eran mujeres; 1.298 alumnos/as matriculados en Bachillerato y de ellos 589 eran mujeres (un 45,37%); 493 alumnos/as matriculados en FP de grado medio y 539 en FP de grado superior, de los cuales eran mujeres, respectivamente, 248 y 380 (un 50,30% y un 70,50%); y 877 en la EOI, de los cuales eran mujeres 483 (un 55,07%).

#### Previsión de resultados

#### **Escolarización del alumnado de Ceuta y Melilla en Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas.**

Las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado con edades correspondientes a la Enseñanza Secundaria en Ceuta y en Melilla, se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género. Hay que señalar que en la organización de la etapa se establece que en uno de los tres primeros cursos todos los alumnos cursarán la materia de educación para la ciudadanía y los derechos humanos, en la que se prestará especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres. Al ser esta etapa obligatoria, las diferencias en la escolarización de niños y niñas se deben exclusivamente a razones demográficas y en esta etapa los objetivos e indicadores que miden aspectos relevantes y específicos de la visión de género tienen que ver con aspectos

como la constitución de los Consejos Escolares, las funciones de la Alta Inspección y de la Inspección Educativa, el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, tanto a través de los materiales educativos como a través de los planes de formación inicial y permanente del profesorado

En relación con la Formación Profesional y las enseñanzas de idiomas de régimen especial, cabe señalar que, al no ser enseñanzas obligatorias, las actuaciones de escolarización correspondientes se realizan atendiendo a la demanda del alumnado y a los criterios de admisión establecidos por la Administración educativa, asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género.

**Programa de cooperación con las Comunidades Autónomas para la mejora del éxito escolar. Población diana: alumnado de Educación Secundaria Obligatoria.**

Desde la perspectiva de género, observando los datos del curso 2009-10, respecto al número de alumnado el impacto de género se situaría en niveles de igualdad, pero, al ser cuantitativamente mejores los resultados obtenidos por las mujeres, el impacto de este Programa sobre las mujeres sería más reducido. Sin embargo hay que destacar que estos programas contribuyen a la consecución del objetivo 8 del *Plan estratégico para la igualdad de oportunidades (2008-2011)* consistente en prestar una atención específica, en el marco de la atención a la diversidad, a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social. Por otra parte, se carece de estudios nacionales fiables relativos al alumnado, desagregados por sexo, con mayores facultades en algún campo de actividad o con mayores posibilidades de aprendizaje, por lo que no se puede valorar el impacto de género.

Las actuaciones dirigidas a la reducción del abandono temprano de la educación y la formación persiguen disminuir el impacto de los factores que inciden en el abandono del sistema educativo sin la titulación correspondiente. Los programas propuestos deben partir de la identificación de las bolsas de abandono y plantear propuestas de acción expresamente dirigidas a su reducción. Se incluyen aquí tanto las actuaciones orientadas a la permanencia de los estudiantes en el sistema como los programas de segunda oportunidad. No se puede valorar el impacto de género de este programa al no disponerse de datos desagregados por sexo, y si bien la evolución de la población podría hacer pensar que el número de destinatarias será mayor que el de destinatarios, el hecho de que las mujeres tiendan a permanecer en el sistema educativo o de formación en mayor medida que los hombres y que obtengan mejores resultados hace pensar que las actuaciones de este programa afectarán en mayor medida a estos últimos.

Sin embargo, este programa contribuye con algunas actuaciones concretas para la financiación de actuaciones específicas dirigidas a mujeres, con el objetivo de mejorar su tasa de escolarización, incentivando su matriculación en determinados Ciclos formativos de Grado medio y superior en familias profesionales con escasa presencia de la mujer o con actuaciones dirigidas a minorías étnicas, a la consecución del objetivo 8 del Plan estratégico para la igualdad de oportunidades (2008-2011), consistente en prestar una atención específica, en el marco de la atención a la diversidad, a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social.

PROA .Aunque una visión idílica de la sociedad haría deseable la inexistencia de desigualdades derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, étnicos o de otra índole, y por tanto de estos programas, la existencia de una dotación presupuestaria para los mismos refleja el hecho de que desde este Ministerio se está

haciendo un esfuerzo por evitar las desigualdades existentes y ofrecer una educación de calidad para que todos los ciudadanos y ciudadanas alcancen el máximo desarrollo posible de todas sus capacidades, individuales y sociales, intelectuales, culturales y emocionales, como forma de asegurar la cohesión social y la igualdad de oportunidades. Por ello, y aunque se trabaje con el objetivo de evitar la incidencia de dichas desigualdades en el ámbito educativo y de atender la demanda de una educación de calidad para las personas, grupos y ámbitos territoriales que se encuentran en situaciones desfavorables, el establecimiento de un objetivo cuantificable para este Programa, tan dependiente de circunstancias externas ajenas al sistema educativo, no resulta pertinente.

### **Programas dirigidos al Alumnado de Educación Secundaria y Bachillerato, población diana del Plan de impulso al aprendizaje de las lenguas extranjeras.**

Analizando la evolución del estudio de lenguas extranjeras en la última década, destaca la extensión del aprendizaje de la lengua inglesa que es cursada prácticamente por todo el alumnado de ESO y Bachillerato como primera lengua, siendo el peso de las demás poco significativo, aunque en estas etapas hay porcentajes importantes de alumnado que cursa una segunda lengua extranjera optativa, el 40,32% y 23,73% en las respectivas enseñanzas. Desde la perspectiva de género no se puede valorar la incidencia de este programa, pues si bien los datos del curso 2009-10 ponen en evidencia que el porcentaje de alumnos y alumnas que cursan estas enseñanzas es prácticamente el mismo, la asignación de las estancias estará sujeta a la demanda del alumnado y a los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria, asegurando que no se produzca ninguna discriminación por razón de género.

### **Plan de impulso al aprendizaje de lenguas extranjeras.**

Los beneficiarios y beneficiarias de este programa son los alumnos y alumnas de Educación secundaria obligatoria y Bachillerato, por lo que siendo una de estas etapas de educación obligatoria y atendiendo a los datos demográficos, el impacto de género se situaría en niveles de igualdad. Dado que el programa no se lleva a cabo en todos los centros, resulta difícil poder cuantificar el impacto de género en relación con el mismo. No obstante, los datos demográficos y de escolarización parecen situarlo en niveles de igualdad. Se prevé que se incorporen al programa a lo largo del año 2011 unos 1.700 auxiliares de conversación.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 322C:** Enseñanzas Universitarias

**CENTRO GESTOR:** Organismo Autónomo Programas Educativos Europeos

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

El Organismo Autónomo Programas Educativos Europeos (OAPEE) tiene como objetivo la gestión del Programa de Aprendizaje Permanente (P.A.P.) de la Unión Europea. El

programa va dirigido a instituciones, y a personal dedicado a la formación – tanto formal como informal o no formal- correspondiente a todos los niveles educativos.

La población potencial, es básicamente aquella persona que esté participando en una institución de formación con tareas docentes, como alumno o personal de otro tipo.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
LOIEMH 3/2007	23 y 24	Conseguir la igualdad en la educación entre mujeres y hombres
PEIO 2008-2011	Eje 1 Objetivo 6, Eje 4 Objetivos 1 y 6, Eje 6, Objetivo 6	Combatir el sexismo en los currículos y atender a la diversidad. Favorecer la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal
Decisión 1720/2006/CE		Convocatoria de propuestas para 2011 del Programa de Aprendizaje Permanente (PAP) que establece las prioridades estratégicas para cada uno de los programas. Igualmente se ha publicado la Guía 2011 del Programa, en la que se incluye la información correspondiente
Decisión 1720/2006/CE	Artículo 1, apartado 3	Establece los objetivos específicos del Programa: d) reforzar la contribución del aprendizaje permanente a la cohesión social, la ciudadanía activa, el diálogo intercultural, la igualdad entre hombres y mujeres y la realización personal.

### Identificación de realizaciones previstas

El PAP tiene como finalidad potenciar la participación en proyectos transnacionales siendo la movilidad transnacional uno de los objetivos fundamentales. Profesorado, personal de orientación y personal de administración y servicios, así como estudiantes son quienes participan en las acciones.

## **C) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Para tener una visión de la situación de partida es fundamental contar con indicadores de género, - participación de hombres y mujeres- en cada uno de los programas, conforme se señala a continuación:

#### **COMENIUS**

Participación equilibrada hombres/mujeres en la movilidad individual Comenius., entre los Ayudantes Comenius y del profesorado

#### **ERASMUS**

Participación equilibrada hombres/mujeres en la movilidad de estudiantes, del profesorado y del personal de administración y servicios. Las cifras para el curso 2009- 2010 aparecen en el cuadro siguiente:



## Movilidades ERASMUS realizadas en 2010

Curso 2009-2010		Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
Movilidad	Estudiantes para estudios	12.263	15.185	27.448	55%
	Estudiantes para prácticas	1.752	1.958	3.710	53%
	Personal para docencia	1.663	1.236	2.899	43%
	Personal para formación	316	567	883	64%
	<b>Total</b>	<b>15.994</b>	<b>18.946</b>	<b>34.940</b>	<b>54%</b>
Programas Intensivos	Estudiantes	238	256	494	52%
	Profesores	100	53	153	35%
	<b>Total</b>	<b>338</b>	<b>309</b>	<b>647</b>	<b>48%</b>
Visitas Preparatorias	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>
<b>TOTALES</b>		<b>16.334</b>	<b>19.257</b>	<b>35.591</b>	<b>54%</b>

**LEONARDO DA VINCI**

Participación equilibrada hombres/mujeres en la movilidad de estudiantes de Formación Profesional, de personas en el mercado laboral y de profesionales de la Formación Profesional. Las movilidades realizadas en 2010 se reflejan en el cuadro siguiente:

Destinatarios	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
Personas en Formación Profesional inicial	484	294	778	38%
Personas en el mercado laboral	1456	2329	3785	62%
Profesionales de la educación y Formación profesional	266	246	512	48%

**GRUNDTVIG**

Participación equilibrada hombres/mujeres en la movilidad del profesorado y alumnado de personas adultas

**VISITAS DE ESTUDIO**

Participación equilibrada hombres/mujeres en la movilidad de los administradores de la educación y la formación.

Por último se presentan algunas cifras sobre la participación en la convocatoria de 2010:

## Participantes en movilidad Comenius, Grundtvig y Visitas de Estudio

Convocatoria 2010	Acción	Hombres	Mujeres	Total	% de mujeres
Comenius	Continua Comenius	340	985	1325	74%
	Ayudantes Comenius	34	74	108	69%
	Movilidad alumnado	47	106	153	69%
Grundtvig	F. Continua Grundtvig	62	184	246	75%
	Ayudantes Grundtvig	10	20	30	67%
	Visitas e intercambios	21	26	47	55%
Visitas de Estudio	Visitas de Estudio	100	112	212	53%
<b>TOTALES</b>		<b>614</b>	<b>1507</b>	<b>2121</b>	<b>71%</b>

Previsión de resultados

Desde la perspectiva de género se pretende que esa participación sea equilibrada y preserve la proporción hombre/mujer que existe en cada uno de los niveles del sistema educativo, ya se trate del profesorado o del alumnado.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 322C:** Enseñanzas Universitarias

**CENTRO GESTOR:** Secretaría General de Universidades. D. G. de Política Universitaria

**A) Contenido y Finalidad del Programa.**

Los ejes fundamentales de actuación se inscriben en el marco de la Estrategia Universidad 2015 que, teniendo como punto de partida el pleno desarrollo del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), es una iniciativa encaminada a la renovación y modernización de las universidades españolas, mediante la promoción de la calidad y excelencia en formación e investigación, la internacionalización del sistema universitario y su implicación en el cambio económico basado en el conocimiento y en la mejora de la innovación.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	25	La igualdad en el ámbito de la educación superior
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

La actuación más relevante se refiere al Programa Campus de Excelencia Internacional. Esta iniciativa fue puesta en marcha en el ejercicio 2008 y está incluida en el Plan de Acción 2009 aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de enero de 2009 para el apoyo y modernización de la universidad pública española, en el marco de la Estrategia Universidad 2015. El Programa tiene como objetivo situar a las universidades españolas entre las mejores de Europa y promover su reconocimiento internacional.

Se incide en reforzar algunos aspectos cuya importancia se ha hecho evidente. Es el caso de las agregaciones estratégicas como medio para conseguir la excelencia y relevancia internacional, la política de atracción e incentivación del talento emprendida por las universidades, la constitución de Escuelas de Doctorado y Escuelas de Posgrado internacionales e interuniversitarias con programas conjuntos de investigación, o la participación del sistema universitario en un nuevo modelo de economía sostenible y en la formación profesional.

Se incluye en los aspectos de los proyectos que se atenderán específicamente, las acciones de los diferentes proyectos que promuevan un modelo social integral de la vida del campus, y en especial la creación del Observatorios de igualdad y violencia de género.

La Fundación para la Proyección Internacional de las Universidades Españolas-Universidad. Se constituyó en diciembre de 2008 y tiene como función contribuir a una mayor internacionalización del sistema universitario español, potenciando su proyección en todos los ámbitos internacionales y promover en el exterior la oferta educativa e investigadora de las universidades y centros de investigación españoles.

La Fundación Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) tiene como objetivo contribuir a la mejora de la calidad del sistema de educación superior mediante la evaluación, certificación y acreditación de enseñanzas, profesorado e instituciones. Este objetivo está alineado con la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

Durante los cuatro últimos ejercicios, se ha desarrollado el programa “Préstamos Renta Universidad” concebido específicamente para ayudar a financiar a las y los jóvenes graduados universitarios que desean cursar un master universitario, ampliado a partir de 2009 a los doctorados, con el objeto de facilitar el incremento del nivel de educación de las y los ciudadanos como uno de los requisitos imprescindibles para un desarrollo económico sostenible, para la mejora de la equidad social y avanzar hacia la sociedad del conocimiento.

Asimismo se mantiene para el próximo ejercicio la aportación a las Universidades como contribución por los costes derivados de su participación en el Programa de Ayudas para la Movilidad de Estudiantes “SENECA”, mediante la asignación de una cuantía por cada estudiante beneficiario de la ayuda.

En relación a las Subvenciones a las Universidades, se da continuidad en el presupuesto para 2012 a la línea de actuación iniciada en 2011, mediante la concesión, en concurrencia competitiva, de subvenciones a las Universidades para el desarrollo de Proyectos y Acciones orientadas a la mejora de la Atención Integral y Empleabilidad de Estudiantes Universitarios.

Las subvenciones se conceden con cargo a los programas de orientación académico-profesional e inserción laboral, impulso de la acción tutorial y atención integral a las y los estudiantes y titulados en el Espacio Europeo de Educación Superior, para la realización de proyectos y acciones en las siguientes modalidades:

- a. Propuestas de proyectos estratégicos de Orientación Académico-Profesional.
- b. Propuestas de proyectos y acciones estratégicas para el impulso e implementación de los sistemas tutoriales de los estudios universitarios.

La finalidad que se persigue es el apoyo de acciones estratégicas para promover el emprendimiento, la reorientación académico-profesional, las prácticas externas y el aprendizaje servicio, así como los sistemas de Acción Tutorial, reconociéndolas como buenas prácticas y fomentando su transmisión y difusión nacional.

Asimismo, se da continuidad en el presupuesto para 2012 a las subvenciones con destino a la Federación Española de Universidades Populares y a las ayudas destinadas a Asociaciones juveniles y a Federaciones y Confederaciones de estudiantes de ámbito nacional y cuyo ámbito de actuación sea la Universidad.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Dentro del programa 322C se desarrollan las siguientes funciones relacionadas con la competencia estatal sobre titulaciones universitarias:

- Homologación de títulos académicos extranjeros de educación superior a títulos universitarios y grados académicos españoles. En el período comprendido entre mayo/2010 a mayo/2011 se han presentado 32.140 solicitudes, de las cuales 19.096 corresponden a mujeres y 13.044 a hombres.
- Reconocimiento de Títulos obtenidos en la Unión Europea para el ejercicio de las profesiones reguladas por la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. (Incorporada al ordenamiento jurídico español por el Real Decreto 1837/2008, de 8 de noviembre, por el que se incorpora además de la citada Directiva, la Directiva 2006/100/CE, del Consejo, relativas al reconocimiento de cualificaciones profesionales, así como a determinados aspectos del ejercicio de la profesión de abogado). En el período comprendido entre mayo/2010 a mayo/2011 se han presentado 551 solicitudes, de las cuales 401 corresponden a mujeres y 150 a hombres.
- Acreditación de títulos españoles para el ejercicio de las profesiones reguladas por la Directiva 2005/36/CE a efectos de su ejercicio en otro país de la Unión Europea. En el período comprendido entre mayo/2010 a mayo/2011 se han presentado 4.123 solicitudes, de las cuales 2.679 corresponden a mujeres y 1.444 a hombres.
- Solicitudes para la obtención de títulos de Especialistas en Ciencias de la Salud. En el período comprendido entre mayo/2010 a mayo/2011 se han presentado 5.640 solicitudes, de las cuales 4.069 corresponden a mujeres y 1.571 a hombres.
- Solicitudes para la obtención de títulos de Enfermera o Enfermero Especialista. En el período comprendido entre mayo/2010 a mayo/2011 se han presentado 12.869 solicitudes, de las cuales 11.314 corresponden a mujeres y 1.555 a hombres.
- Registro de Títulos Universitarios Oficiales. En el período comprendido entre mayo/2010 a mayo/2011 se han registrado 159.019 títulos universitarios oficiales, de los cuales 94.813 corresponden a mujeres y 64.206 a hombres.

El tratamiento estadístico que se lleva a cabo desde las aplicaciones informáticas de gestión de los programas gestionados desde la Secretaria General de Universidades, incorporan el tratamiento del género en todas ellas de forma que permita, en su caso, la posterior adopción de medidas correctoras en el supuesto de detectarse desviaciones.

Previsión de resultados

Las actuaciones previstas contribuirán a la disminución de las disfunciones detectadas y se espera contribuir de manera progresiva a la consecución de los objetivos de las políticas de igualdad en el ámbito universitario y en la sociedad en general. En este sentido, la Secretaria General de Universidades colabora con las demás Unidades del Ministerio para disminuir, a través de la orientación escolar, la segmentación horizontal en la elección de carreras universitarias según el sexo.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 322C: Enseñanzas Universitarias****CENTRO GESTOR: Secretaría General de Universidades – UNED****A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Actividades en materia de enseñanza universitaria de acuerdo con sus funciones.
- Actividades incluidas dentro de los ejes fundamentales de actuación de la Estrategia Universidad 2015

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	25	La igualdad en el ámbito de la educación superior
PEIO 2008-2011	Eje 1, Eje 4 y Eje 6	<p>Remover los obstáculos que impiden la participación de las mujeres. Promover que el profesorado y quienes trabajan en la enseñanza reciban la formación adecuada, tanto inicial como continua, en coeducación, prevención de violencia de género, e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>Promover que los libros de texto y los materiales educativos se editen respondiendo a criterios de igualdad y no discriminación, incorporando la visión y las aportaciones realizadas por las mujeres en todos los contenidos escolares y académicos.</p> <p>Visibilizar y apoyar las aportaciones de las mujeres jóvenes en la Universidad</p>

Identificación de realizaciones previstas

- Progresiva materialización del objetivo siguiente: “Potenciar políticas de fomento de la igualdad de género” dentro de una de las líneas estratégicas del Plan Director de la UNED 2010-2013
- Consolidación del Instituto Universitario de Estudios de Género, como centro de referencia en la materia
- Potenciación y divulgación de la investigación sobre los temas de género en la UNED
- Celebración de jornadas y seminarios de carácter divulgativo desde la Oficina de Igualdad de la UNED
- Planificación y puesta en marcha de actividades formativas sobre igualdad, dirigidas a los siguientes colectivos:
  - Personal Docente e Investigador de la UNED
  - Personal de Administración y Servicios de la UNED

- Puesta a disposición de actividades formativas on-line, destinadas al personal de los distintos departamentos ministeriales, organismos y unidades de la Administración General del Estado

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- La enseñanza y, especialmente, la investigación en temas de igualdad y violencia de género necesitan de un considerable impulso, atrayendo de forma adecuada a personal docente e investigador a este campo de docencia e investigación por desarrollar
- La igualdad no ha logrado, hasta la fecha, hacerse un hueco significativo entre las enseñanzas que, a todos los niveles educativos, deben tener una evidente transversalidad entre la población de nuestro país
- La oferta de publicaciones de referencia, al igual que la oferta educativa en másteres y doctorados sobre la materia, es escasa
- De acuerdo con los distintos parámetros que se indican, (gráfico 1) no se detectan situaciones discriminatorias por razón de género en la UNED

#### Previsión de resultados

Las acciones previstas contribuirán a paliar las situaciones detectadas en el diagnóstico precitado

### **D) Valoración de Impacto de Género**

No se observa desequilibrio en los distintos indicadores por lo que no se producen consecuencias negativas discriminatorias por razón de género. En todo caso, se considera conveniente llevar a cabo las realizaciones previstas en la medida en que las políticas de igualdad de género tienen un evidente carácter transversal, por lo que se estima que el programa 322C puede contribuir al cumplimiento de los objetivos que se han señalado en materia de igualdad.

**PROGRAMA 322D:** Educación Especial

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Son finalidades del presente programa proporcionar una educación de calidad con equidad a todo el alumnado, que tenga en cuenta sus intereses, características y situaciones personales; garantizar la adecuada escolarización y atención al alumnado con necesidad específica de apoyo educativo; y disponer de los medios necesarios para que todo el alumnado alcance el máximo desarrollo personal, intelectual, social y emocional.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, dedica el capítulo I del título segundo al alumnado con necesidad específica de apoyo educativo, incluyendo en el mismo al que presenta necesidades educativas especiales, entendiéndose por él al que requiera, por un periodo de su escolarización o a lo largo de toda ella, determinados apoyos y atenciones

educativas específicas derivadas de discapacidad o trastornos graves de conducta. Se incluye, también, en el citado capítulo al alumnado con altas capacidades intelectuales.

En coherencia con los principios de normalización e inclusión, la Educación Especial se concibe como el conjunto de recursos personales, materiales y organizativos puestos a disposición del sistema educativo para que éste responda adecuadamente a las necesidades -que de forma transitoria o permanente- pueda presentar el referido alumnado.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
LOIEMH 3/ 2007	23 y 24	La educación para la igualdad de mujeres y hombres y la incorporación del principio de igualdad en las políticas de educación
PEIO 2008-2011	Eje 4	Educación
La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación	1, 9 y 113	La igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación

### Identificación de realizaciones previstas

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Asegurar los recursos necesarios para que los alumnos y alumnas que requieran una atención educativa diferente a la ordinaria, por presentar necesidades educativas especiales, por tener dificultades específicas de aprendizaje, por sus altas capacidades intelectuales, por haberse incorporado tarde al sistema educativo, o por condiciones personales o de historia escolar, puedan alcanzar el máximo desarrollo posible de sus capacidades personales y, en todo caso, los objetivos establecidos con carácter general para todo el alumnado.
- Contemplar en los programas de formación permanente de los y las profesionales que atienden al alumnado con necesidad específica de apoyo educativo, aspectos de igualdad en los términos establecidos en los artículos 23 y 24 de la Ley Orgánica 3/2007.

## **C) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las actuaciones correspondientes a la escolarización y atención de los alumnos y alumnas con necesidad específica de apoyo educativo se realizan asegurando que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de género.

### Previsión de resultados

Se pretende proporcionar a los alumnos y alumnas que presentan necesidad específica de apoyo educativo una formación tan completa como sean capaces de asimilar y un pleno desarrollo de su personalidad. De esta manera se contribuye, de manera directa o indirecta, a la erradicación o disminución de desigualdades y al fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito educativo y en la sociedad en general.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 322E:** Enseñanzas Artísticas**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa de Enseñanzas Artísticas atiende las necesidades derivadas de la ordenación académica de las enseñanzas de Música, Danza, Arte Dramático y Artes Plásticas y Diseño, y de la gestión de los centros docentes que imparten dichas enseñanzas en el ámbito territorial del Ministerio, en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

El principal objetivo del programa es proporcionar una formación artística de calidad conforme los principios establecidos en la Ley Orgánica de Educación, que garantice la cualificación de futuros profesionales en los diversos ámbitos artísticos.

La demanda de la actuación pública abarca los siguientes aspectos:

- Establecer los desarrollos curriculares de las enseñanzas artísticas profesionales acordes a las nuevas necesidades derivadas de la Ley Orgánica de Educación.
- Definición de la estructura y contenido básico de las enseñanzas artísticas superiores
- Garantizar una adecuada oferta educativa de las enseñanzas artísticas en el ámbito territorial del Ministerio.
- El impulso y fomento de las enseñanzas artísticas, en sus distintos niveles académicos y ámbitos profesionales.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMAS/PLANES</b>	<b>ARTÍCULOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
<b>LOIEMH 3/2007</b>	23	Promover en el sistema educativo la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
	24	Garantizar por parte de las Administraciones educativas un igual derecho a la educación de mujeres y hombres y regular las actuaciones que se deben desarrollar para conseguirlo en aspectos tales como el currículo, los materiales educativos, la formación inicial y permanente del profesorado, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno el desarrollo de programas dirigidos a fomentar la coeducación y la igualdad efectiva y el establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.



<b>PEIO 2008-2011</b>	Eje 4	Plantea trece objetivos estratégicos a conseguir en los centros detallando una serie de actuaciones para la consecución de cada uno de ellos. Dichos objetivos están relacionados con la formación del profesorado, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y participación, la implementación de la coeducación, la prevención y actuación contra la violencia de género, la potenciación de la perspectiva de género en las actividades deportivas, la igualdad y no discriminación en los libros de texto y materiales educativos, la inclusión de contenidos y actividades sobre igualdad, la atención específica de los colectivos de niñas y mujeres que sufren una doble discriminación, la adaptación de los programas de educación de personas adultas, la gestión de los centros educativos y la incorporación de la perspectiva en los procesos de evaluación.
<b>Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo, de Educación</b>	Preámbulo	Contempla la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación.
	Título Preliminar, Cap. 1, Art.1	Conseguir que todos los ciudadanos alcancen el máximo desarrollo posible de todas sus capacidades, individuales y sociales, intelectuales, culturales y emocionales, como forma de asegurar la cohesión social y la igualdad de oportunidades, para lo que necesitan para lo que necesitan recibir una educación de calidad adaptada a sus necesidades.
	Título Preliminar, Cap. 1, Art. 2.1.b)	Promover la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad en el trato y no discriminación de las personas con discapacidad.
	45.1	Las enseñanzas artísticas tienen como finalidad proporcionar al alumnado una formación artística de calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales de la música, la danza, el arte dramático, las artes plásticas y el diseño.
<b>Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de Medidas contra la Violencia de Género</b>	5, 6, 7, 8 y 9	Sensibilizar, prevenir y detectar la violencia de género escolarizando con carácter inmediato a los alumnos que cambien de residencia por actos de violencia de género, eliminando de todos los materiales educativos los estereotipos sexistas o discriminatorios, incluyendo una formación específica en materia de igualdad en la formación inicial y permanente del profesorado, impulsando la igualdad en los Consejos Escolares, asegurando la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres y a que la inspección educativa vele por el cumplimiento y la aplicación de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Identificación de realizaciones previstas

Atender la demanda de escolarización y la calidad de las enseñanzas en los centros de Enseñanzas Artísticas del ámbito de gestión del Ministerio (Ceuta y Melilla). En el Preámbulo y a lo largo de su desarrollo, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de

Educación contempla, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación. En el Preámbulo se resaltan los fines de la educación, el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas. Se asume así en su integridad el contenido de lo expresado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos estadísticos del Ministerio: En el curso 2009-2010 había en los centros públicos de Ceuta y Melilla en Enseñanzas artísticas un total de 605 alumnos, de los cuales el 55,7% (337) son mujeres.

Las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado que curse estudios de Enseñanzas artísticas, se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género, siendo los únicos requisitos para acceder a ellas la titulación o la edad para la realización de la prueba de acceso.

El número total de profesorado de la Escuela de Arte y del Conservatorio Profesional de Música de Melilla durante el curso 2009-2010 fue de 76 personas, siendo casi el 41% mujeres.

#### Previsión de resultados

Las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado de Enseñanzas Artísticas en Ceuta y en Melilla se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género. Aunque el porcentaje de mujeres que cursan estas enseñanzas es superior al de hombres, se puede concluir que las diferencias en el número de alumnas y alumnos escolarizados se deben a razones demográficas o de interés personal por estos estudios.

En estas enseñanzas los objetivos e indicadores relevantes y específicos de la visión de género tienen que ver con los siguientes aspectos:

- Para garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres según se establece en el artículo 6: Fomento de la igualdad de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para: la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia; la educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social; la detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la

mujer y los hijos e hijas y el fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.

- Se adoptarán las medidas precisas para asegurar que los Consejos Escolares impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Con el mismo fin, en el Consejo Escolar del Estado se asegurará la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres, con implantación en todo el territorio nacional.
- Los servicios de inspección educativa velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en este capítulo en el sistema educativo destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Impacto positivo en relación al número de mujeres escolarizadas en Enseñanzas artísticas, a la formación del profesorado, materiales educativos y a la participación de las mujeres en los Consejos Escolares, y en relación con la escolarización de las víctimas de actos de violencia de género.

**PROGRAMA 322F:** Educación en el Exterior

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría, Subdirección General de Cooperación Internacional

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

La finalidad del presente programa es atender a la demanda de educación española planteada por parte de ciudadanas y ciudadanos españoles residentes en el exterior y la proyección de la lengua y cultura de nuestro país en el mayor ámbito posible.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

##### Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
LOIEMH 3/ 2007	23 y 24	Integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación
PEIO 2008-2011	Eje 4	Combatir el sexismo en la educación

##### Identificación de realizaciones previstas

La red educativa en el exterior está compuesta por 22 centros de titularidad del estado español, dos centros de carácter mixto (solo el Colegio “Parque de España” de Argentina recibe recursos procedentes del estado español a través de una subvención nominativa, el Colegio Miguel de Cervantes de Brasil no recibe recursos estatales), 18 Agrupaciones de Lengua y cultura que engloban un total de 432 aulas, 28 Secciones españolas distribuidas en 62 centros de titularidad de otros Estados y 5 más en Escuelas Europeas.

Este programa estaría directamente relacionado con los objetivos estratégicos números 2, 9 y 12 del eje 4 del plan estratégico para la igualdad 2008 – 2011.

En relación con el objetivo estratégico nº 2, promoviendo en los centros una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en las diferentes materias curriculares, niveles educativos y funciones directivas.

En lo que respecta al objetivo nº 9, todos nuestros centros en el exterior están obligados, por sus propias características, a favorecer la creación de puentes educativos entre nuestra cultura y la del país en que se ubican, determinando criterios de convivencia intercultural respetando la educación en igualdad y para la igualdad.

Además, este programa afecta al objetivo estratégico número 12 adoptando medidas que permitan flexibilizar los horarios de los colegios a las culturas y necesidades de cada uno los países en que se ubican, transformando los centros educativos en espacios de participación socioeducativa, programando actividades extraescolares y de tiempo libre.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En lo que se refiere a los gastos asumidos por este programa, la distribución del alumnado y profesorado por sexos, es la siguiente:

Centros	Número	Alumnas/alumnos			Profesoras/Profesores		
		Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Titularidad del Gobierno español							
Andorra	5	485	538	1.023	53	35	88
Colombia	1	420	402	822	24	28	52
Francia	2	214	186	400	27	15	42
Italia	1	169	187	356	21	14	35
Marruecos	11	2.277	2.492	4.769	166	181	347
Portugal	1	547	528	1.075	46	30	76
Reino Unido	1	286	263	549	30	21	51
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>4.398</b>	<b>4.596</b>	<b>8.994</b>	<b>367</b>	<b>324</b>	<b>691</b>
Titularidad mixta (1)							
Argentina	1	161	132	293	32	11	43
Brasil	1	795	957	1.752	120	34	154
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>956</b>	<b>1.089</b>	<b>2.045</b>	<b>152</b>	<b>45</b>	<b>197</b>

(1) en Argentina Colegio parque de España y en brasil Colegio Miguel de Cervantes

#### Agrupaciones de Lengua y Cultura Española

	Número	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Alemania	3	1.241	1.147	2.391	19	11	30
Australia	1	289	213	503	4	3	7
Bélgica	2	1.175	1.026	2.203	10	11	21
EE.UU.	1	349	300	650	6	2	8
Francia	4	1.215	1.363	2.582	14	13	27
Reino Unido	1	650	657	1.308	7	3	10
Suiza	6	2.537	2.458	5.001	32	21	53
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>7.456</b>	<b>7.164</b>	<b>14.638</b>	<b>92</b>	<b>64</b>	<b>156</b>

## Secciones Españolas en centros extranjeros

	Número	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Alemania	3	800	545	1.345	5	3	8
Estados Unidos	2	1.231	995	2.226	7	3	10
Francia	13	1.821	1.450	3.271	29	23	52
Italia	8	1.642	481	2.123	13	5	18
Países Bajos	1	129	92	221	2	0	2
Reino Unido	1	351	253	604	2	0	2
Total	28	5.974	3.816	9.790	58	34	92
<b>Total General</b>		<b>18.784</b>	<b>16.665</b>	<b>35.467</b>	<b>669</b>	<b>467</b>	<b>1.136</b>

El cuadro siguiente muestra la distribución por sexos de los equipos directivos. Conviene señalar que existen 19 Consejerías y una de ellas con dos consejeros

## EQUIPOS DIRECTIVOS

Centros de titularidad del Estado español		
	Mujeres	Hombres
Directoras/es	8	14
Jefas/es de estudio	15	16
Secretarías/os	7	14
Agrupaciones de Lengua y Cultura española		
Directoras/es	6	12
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>56</b>
Consejerías de Educación en el Exterior (1)		
Consejeras/os	7	12
Secretarías/os Generales	9	7
Agregadas/os	5	3
Directoras/es de programa	1	2
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>24</b>

(1) 2 de los puestos de consejera/o y uno de secretaria/o general están vacantes

Previsión de resultados

Se pretende sensibilizar y formar incorporando incentivos para facilitar la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de decisión y dirección del conjunto del sistema educativo.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 322G:** Educación Compensatoria**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial.**A) Contenido y Finalidad del Programa**

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación tiene como uno de sus objetivos que todo el alumnado alcance el éxito escolar proporcionando una educación de calidad con equidad.

En este sentido, la compensación de desigualdades en educación, tiene por objeto el diseño y el desarrollo de diferentes acciones dirigidas a la atención a aquellos grupos de alumnos que, en razón de su origen social o cultural, del lugar de residencia de sus padres, de sus circunstancias de hospitalización o tratamiento médico de larga duración, o de cualquier otra causa, encuentran especiales dificultades de acceso y escolarización ordinaria en el Sistema, o tienen dificultades para alcanzar los objetivos establecidos para cada una de sus etapas y ciclos.

La equidad junto con la calidad son dos principios indisolubles que vertebran la citada Ley. Éstos deben caracterizar la educación de la cual deben beneficiarse todos los jóvenes, sin exclusiones y garantizar la igualdad efectiva de oportunidades al atender a cada alumno de acuerdo a sus necesidades, dentro de un marco inclusivo y no discriminatorio, prestando los apoyos necesarios, tanto al alumnado que lo requiera como a los centros en los que éste se escolariza.

La atención a la diversidad permite adoptar medidas organizativas y curriculares pertinentes en función de las diversas necesidades educativas presentadas por el alumnado.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

NORMAS/PLANES	ARTÍCULOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación	Preámbulo	Contempla la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como uno de los principios y fines fundamentales de la educación.
	Título Preliminar, Capítulo 1, Artículo 1	Conseguir que todos los ciudadanos alcancen el máximo desarrollo posible de todas sus capacidades, como forma de asegurar la cohesión social y la igualdad de oportunidades.
	Título Preliminar, Capítulo 1, Artículo 2.1.b)	Promover la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad.
	Título II	Equidad en la Educación
LOIEMH 3/2007	Artículo 23	Promover en el sistema educativo la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

	Artículo 24	Garantizar por parte de las Administraciones educativas un igual derecho a la educación de mujeres y hombres y regular las actuaciones que se deben desarrollar para conseguirlo en aspectos tales como el currículo, los materiales educativos, la formación inicial y permanente del profesorado, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno el desarrollo de programas dirigidos a fomentar la coeducación y la igualdad efectiva y el establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de	Artículos 5, 6, 7, 8 y 9	Sensibilizar, prevenir y detectar la violencia de género escolarizando con carácter inmediato a los alumnos que cambien de residencia por actos de violencia de género, eliminado de todos los materiales educativos los estereotipos sexistas o discriminatorios, incluyendo una formación específica en materia de igualdad en la formación inicial y permanente del profesorado, impulsando la igualdad en los Consejos Escolares, asegurando la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres y a que la inspección educativa vele por el cumplimiento y la aplicación de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.
PEIO 2008-2011	Eje número 4	Plantea trece objetivos estratégicos a conseguir en los centros detallando una serie de actuaciones para la consecución de cada uno de ellos. Dichos objetivos están relacionados con la formación del profesorado, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y participación, la implementación de la coeducación, la prevención y actuación contra la violencia de género, la potenciación de la perspectiva de género en las actividades deportivas, la igualdad y no discriminación en los libros de texto y materiales educativos, la inclusión de contenidos y actividades sobre igualdad, la atención específica de los colectivos de niñas y mujeres que sufren una doble discriminación, la adaptación de los programas de educación de personas adultas, la gestión de los centros educativos y la incorporación de la perspectiva en los procesos de evaluación.

### Identificación de realizaciones previstas

Se trata de conseguir que todos los ciudadanos alcancen el máximo desarrollo posible de todas sus capacidades, individuales y sociales, intelectuales, culturales y emocionales, como forma de asegurar la cohesión social y la igualdad de oportunidades, para lo que necesitan recibir una educación de calidad adaptada a sus necesidades.

El título II de la Ley Orgánica de Educación está dedicado en su totalidad a la compensación de las desigualdades en educación a través de políticas de educación compensatoria que refuercen la acción del sistema educativo de manera que se eviten desigualdades derivadas de factores sociales, económicos, culturales, geográficos, étnicos o de otra índole, a través de becas y ayudas al estudio, cuyo objetivo sea garantizar el derecho a la educación a los estudiantes con condiciones socioeconómicas desfavorables. Asimismo en este título se contempla la compensación de las desigualdades en educación a través de programas específicos o acciones singulares desarrollados en aquellos centros escolares o zonas geográficas donde resulte necesaria una intervención educativa compensatoria.

Atendiendo a estos motivos, la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial viene gestionando desde 2006 programas integrados de apoyo y refuerzo (PROA) en

centros de Educación Primaria y Educación Secundaria situados en las Ciudades de Ceuta y Melilla, ámbito en el que el Ministerio actúa en calidad de Administración educativa. Dichos programas incluyen el Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Primaria, el Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Secundaria y el Programa de Apoyo y Refuerzo en Educación Secundaria.

Los encuentros de Formación del Programa MUS-E, dirigidos a equipos directivos de centros y artistas para impartir formación pedagógica y artística, tiene como finalidad conseguir la integración educativa, social y cultural de niños, niñas y jóvenes desfavorecidos a través de las enseñanzas artísticas; promover actividades artísticas singulares que favorezcan la igualdad de género y realizar actividades con adultos que fomenten el trabajo por la convivencia y el encuentro entre culturas.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos de la Oficina de Estadística del Ministerio ,durante el curso 2009-2010 se encontraba matriculado en Educación primaria, en las Ciudades de Ceuta y Melilla, un total de 12.662 alumnos, de los que el 47,95% eran mujeres, es decir 6.072, y 8.331 alumnos en Secundaria, de los que el 48,87 %, 4.072, eran mujeres.

En cuanto a los centros del ámbito de gestión del Ministerio que han participado en estos programas en los cursos 2009-2010 y 2010-2011, el número se ha mantenido en los dos cursos académicos. En concreto, en la ciudad de Ceuta en el Programa de Acompañamiento escolar en Educación primaria ha participado un 37,5% de centros (6 sobre un total de 16), en el de Educación secundaria un 50% (3 centros sobre un total de 6) y un 33,33% en el Programa de Apoyo y Refuerzo en Educación Secundaria (2 centros sobre un total de 6). En la Ciudad de Melilla el porcentaje de centros que han participado en el Programa de Acompañamiento de Educación primaria es más elevado, situándose en un 91,66% (11 centros sobre un total de 12), desciende hasta un 42,85% en los Programas de Acompañamiento de Educación secundaria (3 centros sobre un total de 7) y aumenta en ese mismo porcentaje en el Programa de Apoyo y Refuerzo en Educación secundaria (3 centros sobre un total de 7).

Respecto al número de alumnas y alumnos implicados en estos programas, las cifras ascienden en Ceuta a un total de 734 participantes, de los cuales 156 han participado en el Programa de Acompañamiento escolar en Educación Primaria, 78 en el Programa de Acompañamiento escolar en Educación secundaria y 500 en el Programa de Apoyo y Refuerzo en Educación Secundaria. En la ciudad de Melilla el total de participantes asciende a 1.114, de los que 286 y 78 pertenecen, respectivamente, al Programa de Acompañamiento escolar en Educación primaria y en Educación secundaria y 750 al Programa de Apoyo y Refuerzo en Educación secundaria. Esta diferencia de cifras entre Ceuta y Melilla se explica por el mayor número de centros de esta ciudad que participan en los programas y por poseer una población en edad escolar sensiblemente más alta que la de Ceuta, según los datos del Instituto Nacional de Estadística.

En el Programa MUS-E se realizan las siguientes actuaciones:

1. Curso de Pedagogía Artística
2. Encuentro de Evaluación y Planificación del Programa MUS-E
3. Encuentro de profesores y profesoras de Música.



### Previsión de resultados

Los tres programas que aquí se contemplan contribuyen a la consecución del objetivo 8 del Plan estratégico para la igualdad de oportunidades (2008-2011) consistente en prestar una atención específica, en el marco de la atención a la diversidad, a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social. Asimismo, se pretende conseguir la integración educativa, social y cultural de niños, niñas y jóvenes desfavorecidos a través de las enseñanzas artísticas.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positiva

**PROGRAMA 322H:** Educación Permanente y a Distancia no Universitaria  
**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Formación Profesional.

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Normativa para desarrollar e impulsar el aprendizaje a lo largo de la vida.
- Ayudas y subvenciones para desarrollar e impulsar actividades relacionadas con el aprendizaje a lo largo de la vida.
- Desarrollo y oferta de materiales curriculares y extracurriculares (educación formal, no formal e informal) relacionados con el aprendizaje a lo largo de la vida, presenciales y a distancia. ESPA/D, Enseñanzas iniciales, enseñanzas para el desarrollo social y la participación, cursos Aula Mentor, etcétera.
- Formación de profesorado y personal experto en el ámbito del aprendizaje a lo largo de la vida.
- Aula Mentor, iniciativa del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en colaboración con varias Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas y Administraciones locales diseñada para el impulso de la formación no reglada de personas adultas a través de Internet con un modelo de formación abierto y flexible. La oferta formativa de Aula Mentor se dirige tanto a la mejora de la competencia profesional de cara a la inserción y la promoción laboral como para el desarrollo personal en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida.
- Centro para la Innovación y Desarrollo de la Educación a Distancia (CIDEAD) cubre la oferta a distancia de las enseñanzas regladas de Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Educación Secundaria Obligatoria para Personas Adultas y la enseñanza de idioma inglés de régimen especial. Asimismo se ocupa, por una parte, de la elaboración de materiales y recursos didácticos para el estudio y la impartición de dichas enseñanzas y, por otra, de la formación del profesorado de educación a distancia.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
LOE 2/2006	1 Y 2	Principios y fines de la educación
	Arts. 5 y 6	Aprendizaje a lo largo de la vida y currículo
	Título 1, capítulo IX	Educación de personas adultas
	Título 2, capítulo II	Equidad en la educación y compensación de desigualdades
	Disposición adicional vigésimo quinta	Fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
LOIEMH 3/2007	Art. 24	Integración del principio de igualdad en la educación
PEIO 2008-2011	Eje 4, objetivo 6	Promover que los libros de texto y material educativo se editen respondiendo a criterios de igualdad y no discriminación, incorporando la visión y las aportaciones realizadas por las mujeres en todos los contenidos escolares y académicos
	Eje 4, objetivo 10	Adaptar los programas de educación de personas adultas a los nuevos perfiles y necesidades de las personas destinatarias
	Eje 5, objetivo 3	Implementar la coeducación en los proyectos educativos de centro
	Eje 9	Atención a la diversidad e inclusión social
Plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad de la información	Eje 1, objetivo 1.3	Propiciar el aprendizaje de las capacidades tecnológicas básicas entre las mujeres más vulnerables a situaciones de exclusión digital y social, potenciando el objetivo de accesibilidad universal

Identificación de realizaciones previstas

- Promover el desarrollo del currículo y materiales curriculares desde la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.
- Desarrollar la Wikipedia en la que se reflejan experiencias, vivencias, aportaciones, historias de vida de mujeres y complementarla con propuestas de actividades ligadas preferentemente a las competencias comunicativa, social y digital para ser llevadas a cabo en los centros de educación de personas adultas u otras instituciones en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida.
- Potenciar el proyecto Aula Mentor en colaboración con otras instituciones que están desarrollando los materiales formativos para un curso dirigido a formadores de cuidadores de personas dependientes, en el que se presta especial atención a los problemas específicos de las mujeres en situación de dependencia y se ahonda en los conceptos de empoderamiento de las mismas. Por otro lado, se continuará impulsando la presencia de Aula Mentor en centros penitenciarios ofertando sesiones específicas que respondan a los términos de igualdad efectiva de género. Se ha incorporado en la convocatoria de ayudas para la creación y mantenimiento de Aulas Mentor, como criterios de selección, la incorporación por parte de las instituciones solicitantes de mecanismos que potencien las medidas diseñadas específicamente para lograr la igualdad efectiva de género.

- Proporcionar atención educativa, por medio de la educación a distancia a través del CIDEAD, buscando el logro de la igualdad de oportunidades educativas a las y los ciudadanos españoles en el exterior y a aquellas personas que aún residiendo en el territorio español, por circunstancias personales, sociales, geográficas y otras de carácter excepcional se ven imposibilitados para recibir enseñanza a través del régimen presencial ordinario (como, por ejemplo, deportistas de élite o artistas). A través de la educación a distancia se consigue en muchos casos rescatar del abandono escolar a personas que por las circunstancias arriba mencionadas necesitan un ritmo diferente de estudio, prolongando la permanencia de los y las estudiantes en el sistema y ayudándoles a alcanzar el Título de Graduado en Educación Secundaria y /o de Bachiller.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

A pesar de que la situación ha mejorado ostensiblemente en los últimos años, todavía es necesario cuidar e incrementar el equilibrio en el lenguaje, en los contenidos de referencia de los programas educativos, en los ejemplos y referencias que se utilizan y en las actividades que se proponen, tanto en el marco de la educación formal como no formal.

Aunque incrementándose paulatinamente, todavía es escasa presencia de las mujeres y de las realizaciones e historias de vida de mujeres en los contenidos de referencia de los programas educativos, tanto en su versión formal como no formal.

Por otra parte, la oferta formativa actual de Aula Mentor asciende a un total de 104 cursos. En cada uno de ellos hay una persona que se encarga de la actualización de los contenidos del curso, así como del mantenimiento de las actividades y los recursos incluidos en cada una de las mesas de trabajo de dichos cursos. A lo largo del curso 2010 el número de mujeres que desempeñaron las funciones de coordinación fue de 25, un 24,03% del total.

Finalmente, la labor de tutoría a distancia del total de los cursos que se imparten en Aula Mentor, ha sido desempeñada por 327 personas, de las cuales 102 son mujeres, lo que supone un 31,19%

En el periodo correspondiente a Enero-Junio de 2011 los datos señalan que el número de alumnas matriculadas ha sido de 6773 que representa un 60,42% del total de alumnos Mentor (11.209). La atención tutorial ha sido realizada por 118 mujeres que representan un 34,40 % del total de tutores Mentor (343). En la labor de coordinación de los cursos han sido 27 mujeres, lo que constituyen un 25,47% de los 106 coordinadores actuales. Finalmente los datos de los administradores no han variado respecto a 2010.

Respecto a los cursos de la oferta formativa, es necesario incorporar de forma más activa contenidos y recursos que aborden directamente las necesidades específicas de las mujeres para asegurar la igualdad de género en todos los ámbitos.

En lo que se refiere a las enseñanzas impartidas por el CIDEAD, la distribución del alumnado por sexo es la siguiente:

	Hombres	Mujeres	Total
Primaria	174	192	266
Secundaria	110	131	241
Secundaria para adultos	135	41	176
Bachillerato	303	265	568
That's English	15.291	23.362	38.653
<b>Total</b>	<b>16.013</b>	<b>23.991</b>	<b>39.904</b>

El CIDEAD tiene alumnos y alumnas matriculados en enseñanzas regladas repartidos por más de 70 países y se realizan exámenes en más de 130 sedes en todo el mundo. El CIDEAD, además de atender al alumnado de Educación Primaria, Secundaria Obligatoria, Educación secundaria para personas adultas a distancia y Bachillerato, facilita la oferta oficial de aprendizaje de inglés a distancia a través del programa That's English! Mediante esta oferta más de 50.000 alumnos y alumnas están mejorando su nivel de inglés.

#### Previsión de resultados

Se pretende aumentar la paridad entre los sexos en la participación en estos proyectos. A la vista de los resultados y con la experiencia de los años anteriores, se estima que esto se pueda cumplir. Asimismo se pretende sensibilizar a la sociedad sobre la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida para ambos sexos.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 322J:** Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación  
**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, Dirección General de Formación Profesional.

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Programa de Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación, gestionado por la Dirección General de Formación Profesional a través del Instituto de tecnologías Educativas ha venido siendo el cauce de introducción de las nuevas tecnologías en el ámbito educativo para mejorar la calidad de la educación e integrar a alumnos y profesores en la Sociedad de la Información. Para ello ha venido proporcionando al sistema educativo infraestructuras tecnológicas, cualificación en tecnologías de información y comunicación y su aplicación pedagógica a los profesores, modelos de innovación pedagógica y nuevos recursos educativos multimedia, en línea o por televisión.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

##### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	28, 23 y 24	Sociedad de la Información. La educación para la igualdad de mujeres y hombres y la integración del principio de igualdad en las políticas de educación
PEIO 2008-2011	Eje 4 y Eje 5	Educación e Innovación

##### Identificación de realizaciones previstas

Las responsabilidades del Ministerio respecto a la introducción de las nuevas tecnologías en el ámbito educativo, lejos de disminuir por la culminación del proceso de transferencias educativas a las comunidades autónomas, han aumentado a causa de las expectativas de todos los sectores sociales y económicos y de las instancias europeas e internacionales del entorno educativo. Se mantienen pues las líneas de acción en cuanto a prestación de servicios al entorno educativo español, con el apoyo que asegura la firma de convenios con

la mayoría de las comunidades autónomas en materia de contenidos, formación del profesorado en el uso de las nuevas tecnologías y de adultos a distancia, de intercambio de tecnología y de participación conjunta en proyectos, tanto nacionales como internacionales.

El Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 destacó la necesidad de adaptación de los sistemas de educación y formación europeos a las demandas de la sociedad del conocimiento, y subrayó la necesidad de fomentar las nuevas capacidades básicas, en particular con respecto a las tecnologías de la información. El Consejo estableció, como objetivo estratégico principal, la conversión de la Unión Europea en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica, capaz de un crecimiento económico sostenido, con más y mejor empleo y mayor cohesión social. La iniciativa "eLearning - Concebir la educación del futuro", fue emprendida en mayo de 2000 por la Comisión en cumplimiento de lo dispuesto en el Consejo de Lisboa, y respaldada por el Consejo Europeo de Feira en junio de 2000. El "Plan de acción eLearning" desarrolló las cuatro líneas de actuación de la iniciativa eLearning: infraestructuras y equipamiento, formación, contenidos y servicios europeos de calidad y cooperación a todos los niveles.

En el marco de los objetivos que el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades establece para el ámbito Educativo, el Programa de Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación, para atender la línea de actuación correspondiente al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, está desarrollando las siguientes acciones concretas:

- Diseño y desarrollo de materiales formativos específicos en formato digital con el título: "Coeducación: dos sexos en un solo mundo". El contenido del mismo se encuentra recogido en un CD-ROM y puede visualizarse con un navegador Web. También está disponible para los profesores en la WEB de Formación en Red del ITE.
- Formación de personas expertas para realizar la tutoría y coordinación de los futuros cursos.
- Formación del profesorado en cursos realizados en Red desde la plataforma formativa del Instituto de Tecnologías Educativas, utilizando los materiales desarrollados.
- Servidor Web de Formación. Aula virtual
- A través de la página principal del Servidor de Formación, es posible acceder a cada uno de los entornos virtuales diseñados para los alumnos, tutores o coordinadores, según se introduzcan su código y clave específicos.
- El aula virtual del alumno es el lugar donde se desarrolla el curso y donde se encuentra de forma fácil e intuitiva toda la información disponible y actualizada.
- Plataforma interactiva para dar soporte a la impartición didáctica de los cursos del profesorado a través de Internet
- Impartición de cursos: Entre febrero y abril de 2011 se ha desarrollado el segundo curso a través de Internet, utilizando los materiales descritos. El total de profesores formados ha sido de 458 de todas las CCAA. El número de Tutores que los han atendido ha sido de 14.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Previsión de resultados

Promocionar la igualdad efectiva de hombres y mujeres a todos los niveles del ámbito educativo es la pretensión de este proyecto. Para ello se pretende dar continuidad a esta

línea de actuación, complementándola con nuevos proyectos de idéntica naturaleza. Se estima que las actividades del programa, especialmente las consistentes en la elaboración de materiales y cursos de formación propuestos contribuirán, de manera directa o indirecta, a la erradicación o reducción de la discriminación por razón de sexo y al fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 322K:** Deporte en Edad Escolar y en la Universidad

**CENTRO GESTOR:** Consejo Superior de Deportes

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Los objetivos propios del programa, en los que se puede realizar el análisis desde la perspectiva de género son tres:

- Fortalecimiento del deporte escolar. Se lleva a cabo a través de la celebración de Campeonatos de España en edad escolar en el año 2012 se convocaron en 18 disciplinas deportivas.
- Fortalecimiento del deporte en la universidad: se lleva a cabo a través de la celebración de Campeonatos de España Universitarios en el año 2012 se convocaron en 24 disciplinas deportivas.
- Programa Nacional de Tecnificación deportiva: la Tecnificación es un proceso complejo, con conexiones con la Promoción Deportiva, la Alta Competición, los Centros de Tecnificación y con el trabajo que desarrollan las CCAA.

El objetivo del Programa Nacional de Tecnificación Deportiva (PNTD) es el de apoyar la especialización técnica de los deportistas, desde sus inicios, a temprana edad, y durante las diversas etapas de su especialización deportiva, hasta su consolidación como deportista de Alta Competición.

Para llevar a cabo este cometido es necesaria la detección, selección y seguimiento de jóvenes deportistas para que en un futuro puedan incorporarse con garantías a los Equipos Nacionales.

Para cumplir esos objetivos se van a llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- Actividades encaminadas a la valoración de deportistas.
- Entrenamientos y concentraciones orientados a mejorar la calidad de la práctica deportiva.
- Actuaciones formativas.
- Participación en competiciones destinadas a aumentar el nivel técnico de los deportistas y dotarles de experiencia competitiva.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO
LOIEMH 3/2007	Artículo 23 y 24
PEIO 2008-2011	Ejes 4

Identificación de realizaciones previstas

- Deporte en edad escolar: se prevé que las convocatorias sean paritarias y que la composición del personal técnico en los eventos deportivos sea también paritaria. Asimismo, se pretende la potenciación de aquellas modalidades deportivas con importantes diferencias en la participación de mujeres y hombres.
- Programa Nacional de Tecnificación Deportiva: se trata de conseguir un aumento del número de participación femenina y el avance progresivo de la participación femenina en el colectivo técnico.
- Deporte Universitario: el objetivo es que la convocatoria sea paritaria en todas las disciplinas; entre el personal técnico de los eventos organizados y coordinados por el consejo superior de Deportes y la potenciación de modalidades deportivas que tienen importantes deferencias respecto al género.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Deporte en edad escolar.

Situación de partida en 2011: participación deportistas: 3.636 chicos/3.592 chicas (49,70%); participación cuerpo técnico: 1.159 chicos/405 chicas (25,89%).

Acciones específicas en torno a diferencias de género: ciclismo escolar: Participación deportistas: 169 chicos/119 chicas (41,32%); participación cuerpo técnico: 76 chicos/16 chicas (17,39%).

- Programa Nacional de Tecnificación Deportiva.

Situación de partida en 2011: participación deportistas: 4.359 (2.616 varones, 1.743 mujeres); participación técnicos/otros: 1.062 (864 varones, 198 mujeres).

- Deporte Universitario.

Situación de partida en 2011: participación deportistas: 2.790 hombres /2.050 mujeres (42,0%); participación cuerpo técnico: 777 hombres/164 mujeres (17,00%); acciones específicas en torno a diferencias de género: Rugby femenino

Previsión de resultados

- Deporte en edad escolar:

Participación deportista: 50% de mujeres.

Participación cuerpo técnico: aumento hasta el 30% de mujeres.

Acciones específicas en torno a diferencias de género: Ciclismo escolar:

- 1) Participación deportista: 45% de mujeres.
- 2) Participación cuerpo técnico: 30% (17,39%) de mujeres.

3) Programa Nacional de Tecnificación Deportiva:

Equiparación en el número de participación de la mujer tanto en el ámbito deportivo como en el técnico.

4) Deporte Universitario.

Participación deportista: 45% de mujeres.

Participación cuerpo técnico: 20% de mujeres.

Acciones específicas en torno a diferencias de género: apoyo y seguimiento a las disciplinas en las que las Universidades están desarrollando acciones para promover la "Igualdad de Género" a través del deporte.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

**PROGRAMA 323M:** Becas y ayuda a estudiantes

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, Dirección General de Política Universitaria

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa.**

La finalidad principal del programa es facilitar el acceso a la educación postobligatoria a todas las personas que, teniendo vocación y aptitud para el estudio, presenten dificultades de carácter socioeconómico, mediante la concesión de becas y ayudas al estudio.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
LOIEMH 3/ 2007	25	La igualdad en el ámbito de la educación superior
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

Es previsible que en el curso 2011-2012 el porcentaje de mujeres beneficiarias de becas resulte similar al de cursos anteriores. En cualquier caso, las variaciones significativas en dicho porcentaje vendrían determinadas por razones exclusivamente demográficas.



**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el curso 2010-2011, cerca de 600.000 estudiantes recibieron becas o ayudas al estudio al amparo de las distintas convocatorias del Ministerio, siendo mujeres un 53% de las personas receptoras.

Previsión de resultados

La previsión es que el contenido de este programa afecte por igual a la totalidad del alumnado –mujeres y hombres- escolarizado en las enseñanzas de Bachillerato, de Formación Profesional, de Enseñanzas deportivas, de Enseñanzas de idiomas, de Programas de cualificación profesional inicial, de Enseñanzas artísticas, de Enseñanzas universitarias y de otras Enseñanzas superiores en el curso 2011-2012.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positiva

**PROGRAMA 324M:** Servicios complementarios de la enseñanza  
**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

El objetivo fundamental de este Programa consiste en atender los servicios escolares complementarios (transporte escolar, ayudas individualizadas de transporte escolar, seguro escolar, comedor y, en su caso, internado) para alumnas y alumnos que hayan de estar escolarizados a determinada distancia de su residencia.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	23 y 24	Conseguir la igualdad entre los sexos en el alumnado
PEIO 2008-2011	Eje 4: Objetivos 7, 9 y 12	Combatir el sexismo en los currículos y atender a la diversidad. Favorecer la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal

Identificación de realizaciones previstas

En el curso 2010-2011 funcionan en Ceuta y Melilla 12 comedores en colegios públicos de educación infantil, primaria y especial. Estos comedores atienden a 1.500 alumnas y alumnos, de los cuales 1.435 disponen de ayuda con cargo a la aplicación presupuestaria citada.

El programa desayunos atiende a 32 alumnas y alumnos.

204 alumnas y alumnos utilizan el servicio de transporte escolar.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las actuaciones correspondientes a la atención de los servicios escolares de transporte, comedor y, en su caso, internado, para el alumnado que hayan de estar escolarizados a determinada distancia de su residencia en las etapas correspondientes a la educación infantil, la educación primaria y la educación especial de las Ciudades de Ceuta y Melilla, se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género. Se puede concluir que las diferencias en el número de alumnas y alumnos escolarizados en dichas etapas se deben exclusivamente a razones demográficas.

#### Previsión de resultados

La previsión es atender los servicios escolares complementarios (transporte escolar, ayudas individualizadas de transporte escolar, seguro escolar, comedor y, en su caso, internado) tanto para alumnas como para alumnos.

### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

**PROGRAMA 324 M:** Servicios complementarios de la enseñanza  
**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría, Sub.General Cooperación Internacional.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo último de todos los programas y líneas de actuación es potenciar y ampliar la presencia española en el mundo a través de nuestra lengua y cultura.

No obstante, a través de este programa que financia gastos corrientes de los centros en el exterior, en relación a sus servicios complementarias a la educación, se ayuda al funcionamiento operativo de todas las actividades complementarias a la enseñanza en los 22 centros docentes, de titularidad del Estado español, ubicados en Andorra, Italia, Portugal, Reino Unido, Marruecos y Francia, favoreciendo con este crédito la conciliación del trabajo y la vida familiar, y de forma transversal la potenciación de una educación no sexista.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

#### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	23 y 24	Conseguir la igualdad entre los sexos en el alumnado
PEIO 2008-2011	Eje 4: Objetivos 7, 9 y 12	Combatir el sexismo en los currículos y atender a la diversidad. Favorecer la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal

Identificación de realizaciones previstas

El objetivo final de este gasto está destinado a asumir gastos corrientes necesarios para realizar las actividades complementarias previstas por los distintos centros docentes en el exterior, incluidos los gastos referidos a comedores escolares. Si bien debido a la naturaleza de los créditos, ya que están destinados a abonar gastos corrientes, su incidencia en la igualdad de género es tangencial, estos gastos estarían directamente relacionados con los objetivos estratégicos números 7, 9 y 12 del eje 4 del plan estratégico para la igualdad 2008 – 2011.

En relación con el objetivo número 7 ya que todas las actividades de los centros docentes en el exterior se encaminan a fomentar entre alumnas y alumnos relaciones basadas en el respeto y la igualdad, independientemente del país en el que se ubiquen.

En lo que respecta al objetivo número 9 todos nuestros centros en el exterior están obligados, por sus propias características, a favorecer la creación de puentes educativos entre nuestra cultura y la cultura del país en que se ubican los mismos y todo ello respetando la educación en igualdad y para la igualdad entre los sexos.

Pero al objetivo que mas afecta este programa es al número 12 ya que las actividades complementarias a la enseñanza están directamente dirigidas a favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, transformando los centros educativos en espacios de participación socioeducativa, programando actividades extraescolares y de tiempo libre.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los gastos asumidos por este programa se dirigen a un total de 8.994 alumnos, 4.596 varones y 4.398 mujeres, que distribuidos por tipo de educación, nos ofrece los siguientes resultados: Educación infantil y primaria: 2.705 varones y 2.533 mujeres; Educación Secundaria: 1.891 varones y 1.865 mujeres.

Previsión de resultados

Aumentar la participación de ambos sexos en el reparto de tareas y funciones no estereotipadas en razón del sexo

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 324N:** Apoyo a otras actividades escolares

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Con cargo a este programa presupuestario se engloban un conjunto de actividades no estrictamente curriculares pero que inciden en la formación de los alumnos y que están encuadradas en la Ley Orgánica de Educación (LOE).

Un primer grupo de actividades está dirigido a lograr un mayor desarrollo de la personalidad de los alumnos a través de la ampliación de la oferta formativa.

Un segundo conjunto de actividades está dirigido a mejorar el funcionamiento de los centros docentes de todas las etapas educativas a través de actuaciones en diferentes ámbitos, bien directamente sobre la mejora de la calidad de sus actividades o de alguno de sus servicios, como las bibliotecas escolares, o bien indirectamente a través del apoyo a asociaciones de padres de alumnos y a asociaciones de alumnos.

A través de este programa presupuestario, el Ministerio promueve también la mejora en la calidad educativa de los centros docentes por medio de diferentes actuaciones, entre las que destacan las convocatorias anuales de premios dirigidas a los centros de toda España.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

#### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	23 y 24	Conseguir la igualdad en la educación entre mujeres y hombres
PEIO 2008-2011	Eje 4: Objetivos Diversos	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y participación. Implementación de la coeducación
La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación	1, 9 y 113	Conseguir la igualdad entre mujeres y hombres es un fin fundamental de la educación
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género	Diferentes Artículos	Obliga a la Administración a escolarizar a los alumnos que cambien de residencia por actos de violencia de género, que los materiales educativos no sean sexistas y que los profesores tengan formación permanente en igualdad

#### Identificación de realizaciones previstas

### 1. Programa Leer para aprender y mejora de las bibliotecas escolares. Actuaciones con CCAA y en Ceuta y Melilla relativas a la lectura y bibliotecas escolares.

Con carácter general se prevén actuaciones para la mejora de las bibliotecas escolares, la convocatoria de premios de carácter nacional a buenas prácticas para la mejora de las bibliotecas escolares en las Comunidades Autónomas y la convocatoria de ayudas para la

mejora de la dotación y funcionamiento de las bibliotecas de los centros del ámbito de gestión directa del Ministerio.

## **2. Programas de mejora de la calidad educativa.**

Se prevé promover la mejora global en el funcionamiento de los centros docentes y en sus resultados educativos, promover la mejora de la convivencia en ellos, favorecer actuaciones de los centros tendentes a la mejora de aspectos clave de su funcionamiento, reconocer la labor realizada por equipos docentes en la mejora de la calidad y facilitar la difusión de las buenas prácticas de los centros docentes.

## **3. Convocatoria de proyectos de cooperación entre centros e instituciones educativas (Programa ARCE).**

Se prevé la convocatoria de ayudas para la organización de agrupaciones y redes de centros de diferentes Comunidades Autónomas que respondan a los objetivos de reforzar las competencias básicas de los estudiantes, favorecer el conocimiento y aprecio por parte del alumnado de la riqueza lingüística y cultural de las distintas CCAA, así como a contribuir a la solidaridad interterritorial y al equilibrio territorial en la compensación de desigualdades.

## **4. Programa en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias para mejora de la gestión educativa municipal.**

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los programas aquí incluidos afectan a toda la comunidad educativa. Así el alumnado, profesorado y sus familias disfrutan los beneficios de las transferencias a Comunidades Autónomas para mejora de las Bibliotecas escolares y de los beneficios de los programas de transferencias a familias e instituciones para programas de mejora de Bibliotecas Escolares y animación a la lectura, para programas de mejora de la calidad educativa o para programas de cooperación territorial con centros docentes de las diferentes Comunidades Autónomas. Asimismo, y en la medida en que se mejoran las bibliotecas de los centros, en que se mejora la calidad educativa y se mejora la gestión educativa municipal en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias, toda la sociedad se ve beneficiada de estos programas.

#### Previsión de resultados

### **1. Programa Leer para aprender y mejora de las bibliotecas escolares. Actuaciones con CCAA y en Ceuta y Melilla relativas a la lectura y bibliotecas escolares.**

Como aparece en la convocatoria de premios, se concibe la biblioteca escolar como un centro de recursos al servicio de toda la comunidad educativa y en este sentido hay que señalar que, según los datos demográficos, el impacto de género se sitúa en niveles de igualdad, aunque recordando que el porcentaje de mujeres lectoras es superior al de varones este impacto es positivo.

Además en el caso de colectivos como el profesorado, tanto de enseñanzas de régimen general como especial, y el alumnado de enseñanzas de régimen especial, al haber un mayor porcentaje de mujeres el impacto también es positivo (de un total de 674.000 profesores en el curso 2009-2010 el 69,63%, es decir 469.373, eran mujeres, y de un total de 733.740 alumnos de enseñanzas de régimen especial en curso 2008-2009 el 62,05%, es decir 455.312, eran mujeres).

Hay que señalar que algunas de las actuaciones, que aparecen reseñadas en la mayoría de las memorias presentadas al Concurso nacional de buenas prácticas para la dinamización e innovación de las bibliotecas de los centros que se convoca anualmente detallan actuaciones, actividades y creación de materiales relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, a las aportaciones realizadas por las mujeres en el ámbito científico y literario, a la coeducación y a la multiculturalidad, por lo que, en este sentido, la mejora de las Bibliotecas escolares colabora en la consecución de los objetivos 6, 7 y 9 del Plan estratégico de igualdad de oportunidades y tiene un impacto de género positivo sobre la comunidad educativa en general y sobre la población femenina en particular, al reivindicar el papel de la mujer a lo largo de la historia y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

## **2. Programas de mejora de la calidad educativa.**

Tiene como beneficiarios además de a los centros -aquí el impacto se situaría como en el caso anterior en niveles de igualdad- a la sociedad en su conjunto, pues es la propia sociedad la que demanda y se beneficia de la existencia de una educación de calidad para todos.

Aunque no se disponen de datos contrastados que desagreguen las actuaciones relativas a la visión de género, sí se puede concluir que el objetivo del Premio Marta Mata a la calidad de los centros educativos es que todos los premiados cada año presenten algún tipo de actuación que favorezca la libertad personal, la responsabilidad, la ciudadanía democrática, la solidaridad, la tolerancia, la igualdad entre hombres y mujeres y el respeto como base de una educación de calidad para todos y como principio del sistema democrático en el que vivimos.

Por otra parte, en todas las convocatorias de premios, concursos y ayudas que se hacen al amparo de esta aplicación presupuestaria se establece que para conformar el Jurado, se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## **3. Convocatoria de proyectos de cooperación entre centros e instituciones educativas (Programa ARCE).**

Respecto a este programa de cooperación territorial con centros docentes de las diferentes Comunidades Autónomas, hay que señalar que las potenciales alumnas destinatarias de los mismos se sitúan en niveles de igualdad respecto a los hombres, aunque entre el colectivo de profesoras el impacto de género es mayor, por ser mayor su porcentaje.

Algunas de las ayudas concedidas han tenido como destinatarios centros docentes de las diferentes Comunidades Autónomas, con proyectos con títulos como *Igual.es*, Revista digital en lenguaje coeducativo, Las tres "C": convivir, compartir y conciliar, Competencia social y ciudadana: estrategias que mejoran la convivencia, Construimos un nuevo modelo de convivencia y La paz, un proceso personal hacia la convivencia: la educación en la igualdad de género, por ello también se puede hablar del impacto de género positivo de este programa sobre la comunidad educativa en general y sobre los participantes y destinatarios de los proyectos en particular. El programa contribuye por tanto al objetivo 6 del Plan estratégico de igualdad de oportunidades al promover materiales educativos que responden a criterios de igualdad y no discriminación e incorporan la visión y las aportaciones realizadas por las mujeres en todos los contenidos escolares y académicos.

#### 4. Programa en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias para mejora de la gestión educativa municipal.

Esta colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias para mejora de la gestión educativa municipal, a través de un convenio marco, tiene como beneficiarios además de los centros -aquí el impacto se situaría como en el caso anterior en niveles de igualdad- la sociedad en su conjunto, pues es la propia sociedad la que demanda y se beneficia de una buena gestión educativa. En ese sentido, y de acuerdo con los datos demográficos, el impacto de género se sitúa en niveles de igualdad. Al ir dirigidos estos programas a toda la comunidad educativa y algunos de ellos a la sociedad en general resulta difícil establecer un objetivo cuantificable, salvo en lo relativo a los anteriores párrafos, que pueda medir el impacto de los mismos en la visión de género.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

**PROGRAMA 331M:** Dirección y Servicios Generales de Cultura.

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Cultura

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

El objetivo general de este programa presupuestario, de carácter instrumental y de gestión, es la ejecución de las actividades generales de ordenación, regulación y planificación de los servicios comunes a la Secretaría de Estado, mediante una eficiente utilización de los medios y recursos materiales, económicos y personales que tiene asignados.

#### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

##### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26, 53 y 54	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; órganos de selección y comisiones de valoración; designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

##### Identificación de realizaciones previstas

Desde la perspectiva de la igualdad de género destacan las siguientes:

- Cumplir las funciones asignadas a la Unidad de Igualdad del Departamento por el artículo 77 de la LO 3/2007.
- Fomentar y tratar de garantizar la paridad de género en todos los niveles administrativos.
- Fomentar y garantizar la conciliación de la vida personal y laboral del personal adscrito a la Secretaría de Estado.
- Promover la formación en igualdad del personal adscrito a la Secretaría de Estado.

- Fomentar las publicaciones relativas a creaciones realizadas por mujeres o referentes a las mismas.
- Desagregar por sexo, en la medida de lo posible, todos los indicadores incluidos en las estadísticas culturales realizadas por la Secretaría de Estado.

Asimismo, el Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge expresamente entre sus valores la igualdad de género y establece como objetivo estratégico “promover y fomentar la igualdad de género”.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El personal de la Secretaría de Estado gestionado con cargo a este programa presupuestario es únicamente el personal de la Subsecretaría y de la Secretaría General Técnica. Dicho personal, incluido personal funcionario y laboral y excluidos los contratos temporales y las vacantes, son un total de 489 efectivos, de los cuales 282 son mujeres y 207 son hombres. Se mantiene la paridad de género en prácticamente todos los niveles administrativos.

Cabe destacar que dentro del plan de Formación Continua se realizó una edición del curso “Políticas de igualdad de género en la Administración Pública”, de una duración de 20 horas lectivas y al que asistieron 11 personas.

El objetivo de dicho curso fue tratar de concienciar a los participantes de la necesidad de promover políticas de igualdad y analizar las medidas que se han ido adoptando para el logro de las mismas.

- Con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, se presentó un nuevo Boletín de Novedades de carácter monográfico en el que se recogen los estudios sobre las mujeres adquiridos por el Centro de Documentación durante el último año. El Boletín se estructura en dos grandes bloques, relativos al ámbito profesional y al ámbito social, precedidos de un apartado de aspectos generales en el que se incluyen las obras de consulta y los estudios dedicados a la historia de las mujeres, la imagen de la mujer y la teoría feminista. Destaca el apartado dedicado a la imagen de la mujer en las artes escénicas, en los medios de comunicación y en la literatura, de especial relevancia para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. El ámbito profesional se subdivide en epígrafes como la mujer creadora, que recoge principalmente las obras sobre escritoras y la mujer en las artes escénicas dedicado, en esta ocasión, a la actividad femenina en el mundo del cine y de la música. En el ámbito social destacan temas como el de las diferencias de género en el nuevo entorno digital, los estudios antropológicos, la violencia de género y las biografías.
- Especialmente significativo es, en otro orden, el sitio “Mujeres en la Cultura 2011”, dentro de la página web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte dedicado a la mujer, que pretende hacerse eco de los importantes logros que ellas han alcanzado en el terreno cultural, dar a conocer sus actividades y ofrecer información sobre diversas materias de su interés. Dicho sitio contiene información relativa a los premios, formación y publicaciones relativas a las mismas, a las actividades realizadas con ocasión de la celebración del día de la mujer trabajadora (8 de marzo), etc.
- Finalmente, en el ámbito de las Estadísticas, el Anuario de Estadísticas Culturales 2010, recoge una selección de los resultados estadísticos más relevantes del ámbito cultural, muchos de ellos desagregados por sexo y la base de datos CULTURAbase es una base



de datos con series estadísticas culturales accesible por Internet que incluye la mayor parte de la información estadística, numérica y metodológica, que el Ministerio produce, sistematiza o difunde.

#### Previsión de resultados

Se prevé, mantener la paridad de género en los diferentes niveles administrativos, continuar promoviendo medidas de conciliación de la vida personal y laboral del personal adscrito al Departamento y continuar incluyendo en los Planes de formación de la Secretaría de Estado cursos y programas relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, seguir fomentando y difundiendo publicaciones relativas a creaciones realizadas por mujeres o referentes a las mismas y continuar realizando estadísticas culturales desagregadas por sexo.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 332A:** Archivos

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- 1) Gestión de los Archivos y del Centro Documental de la Memoria Histórica, de titularidad y gestión estatal adscritos a la Secretaría de Estado de Cultura
- 2) Creación, dotación y fomento de archivos de titularidad estatal.
- 3) Coordinación del Sistema Español de Archivos.

Fomento de la conservación del patrimonio documental y su promoción y difusión nacional e internacional.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

##### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26, 53, 54	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; órganos de selección y comisiones de valoración; designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

##### Identificación de realizaciones previstas

- Conservación del patrimonio documental.

- Normalización y coordinación archivística.
- Informatización de los archivos estatales.
- Funciones para dar cumplimiento a las previsiones contenidas en la Ley 52/2007 (Ley de la Memoria histórica).
- Fomento y difusión de los archivos estatales.

Cabe recordar que el Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge expresamente, con carácter general, entre sus valores la igualdad de género y establece como objetivo estratégico “promover y fomentar la igualdad de género”.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde el punto de vista del impacto de género, cabe destacar la realización de las siguientes actuaciones:

- Se viene celebrando las Jornadas “Memoria de Mujer”, organizadas por el Centro Documental de la Memoria Histórica, en colaboración con la Universidad de Salamanca. En 2012, a lo largo del mes de marzo, se celebrará la cuarta edición de dichas Jornadas.
- La Exposición “Mujeres de azul”, muestra, a través de fotografías, la actividad de la Sección Femenina a lo largo de sus cuarenta y cinco años de existencia: desde las tareas benéficas y asistenciales, que desarrolló la incipiente organización durante la Guerra Civil, hasta las grandes campañas de formación sanitaria en medios rurales o las enseñanzas a las madres de familia sobre las tareas domésticas, sin olvidar tampoco las exhibiciones gimnásticas o las actuaciones de los grupos de coros y danzas. Está previsto que continúe su itinerancia a lo largo del 2012.
- La Exposición de “Kati Horna, el compromiso de la mirada. Fotografías de la Guerra Civil española. 1937-1938”, descubre, a través de 48 fotografías, no sólo instantes fugaces de una guerra, sino también la mirada de la artista. Una mirada que no responde al punto de vista más difundido sobre la Guerra Civil Española. La invisibilidad a que se ha visto condenada durante mucho tiempo a la obra de muchas mujeres podría explicar esto último. Está, asimismo, prevista su itinerancia para el próximo año 2012.
- “Danzas de España en Google Earth”. Bases de datos que incluye las grabaciones de Coros y Danzas de España creados a partir de 1939, para la recuperación y conservación del folklore de las diferentes regiones de España. Su objetivo no era simplemente cultural, sino que además fue un importante instrumento de propaganda y exaltación pública de patriotismo puesto al servicio del régimen franquista. Mediante esta base de datos se tiene acceso a doscientas treinta y cuatro filmaciones, el usuario puede moverse por el mapa de España y visualizar de manera rápida las grabaciones vinculadas a la región o localidad que desee.

En otro orden, se tiene en cuenta el principio de paridad en el nombramiento de los miembros de las comisiones de asesoramiento y evaluación de las ayudas otorgadas por la S.G. de Archivos estatales, así como de los vocales de la Junta Superior de Archivos, Patronatos de los Archivos Estatales y Comisión Superior Calificadora de Documentos Administrativos.

### Previsión de Resultados

A través de las actuaciones programadas, se prevé, fundamentalmente, visibilizar y poner en valor el papel de las mujeres en nuestra reciente historia, a través de la aproximación a las mismas, con el fin de rescatarlas del olvido.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 333A:** Museos.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas.

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Impulso y consolidación de una Red de Museos de España, que permita dar respuesta a las actuales expectativas y necesidades de la ciudadanía y asegure la excelencia en la gestión y el acceso al rico y diverso patrimonio cultural que estas instituciones custodian.
- Adquisición, conservación, documentación, investigación y comunicación de las colecciones de los museos. Para la mejor difusión del patrimonio, uno de los proyectos de mayor repercusión consiste en la puesta en marcha de la Red Digital de Colecciones de Museos de España (RDCME), cuyo objetivo fundamental es la publicación web de un sistema de información sobre las colecciones de los museos de España, que incluye tanto los de titularidad estatal (de gestión directa de la Dirección General de Bellas Artes y de gestión transferida a las comunidades autónomas), como de otras titularidades (Administración Autonómica, Administración Local, entidades públicas, privadas y mixtas).
- Difusión y promoción de los museos e investigación del público de los museos. El programa de investigación del público en los museos estatales (Laboratorio Permanente de Público de Museos), mediante la realización de encuestas, cursos de formación y la divulgación de los resultados, resulta un elemento estratégico de cara a poder adaptar la oferta cultural y los servicios de estas instituciones a las necesidades, motivaciones y expectativas reales de los visitantes, lo que redundará en un incremento del número de visitas a los museos.
- Mejora de las Infraestructuras. Se continúa trabajando para la mejora de las instalaciones de los museos y de la conservación de las colecciones y la atención al público, centrandó la atención en el servicio a aquellas instituciones más desfavorecidas en el ámbito arquitectónico y teniendo siempre como meta el perfeccionamiento funcional de los edificios y sus instalaciones, adecuándolos en la medida de lo posible, a la normativa actual en materia de seguridad y accesibilidad y adaptándolos a los criterios vigentes en el ámbito museológico.

## B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26, 53 y 54	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; órganos de selección y comisiones de valoración; designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

### Identificación de realizaciones previstas

- Mejorar y ampliar la red de museos estatales mediante reformas en los museos de titularidad estatal y construcción de nuevas sedes en las ciudades en las que se ha detectado su necesidad.
- Mejorar las colecciones de los Museos de titularidad estatal mediante la adquisición, conservación, documentación, investigación y comunicación de las mismas.
- Realizar estudios, cursos y encuestas dirigidos a adaptar la oferta cultural y los servicios de los museos a las necesidades, motivaciones y expectativas reales de sus visitantes.
- Promover la participación femenina en actividades expositivas realizadas en museos de titularidad estatal y analizar el papel de la mujer en las colecciones y fondos de los museos de titularidad estatal.

Asimismo, el Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge expresamente entre sus valores la igualdad de género y establece como objetivo estratégico “promover y fomentar la igualdad de género”.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde la perspectiva del impacto de género, presentan especial relevancia los datos arrojados por el Laboratorio de Público, en el Informe publicado en mayo de 2011 “Conociendo a nuestros visitantes. Estudio de público en museos del Ministerio de Cultura”.

La diferencia porcentual entre los visitantes de museos femeninos y los masculinos es ligeramente superior a la existente en la población, donde los géneros están casi equilibrados, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (2009): 50,5% mujeres, 49,5% hombres.

Los visitantes de los museos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte son mujeres en un 52,6%, con una mayor participación en esta práctica cultural. La diferencia en género se acentúa en algunos museos que tienen en común el carácter artístico de sus colecciones, aunque también los hay con cierto predominio de visitantes masculinos y otros con la representación de ambos géneros casi equilibrada. La mayor representación femenina se produce en dos tramos de edad: de 12 a 25 años y de 26 a 45 años. La media de edad del conjunto de los visitantes es de 41,6 años.

En cuanto al estudio comparativo entre los museos, los datos evidencian que el predominio femenino se incrementa en algunos museos, como en el Museo del Traje (74,9% mujeres), y es más ligero en otros, como en el Museo Sorolla (57,9% mujeres) y el Museo de Cerámica (56,3% población mujeres). A la inversa, existe un cierto predominio masculino

en el Museo Arqueológico, Museo de Antropología y Museo de América (55,3%, 52,7% y 52,3%, respectivamente) aunque, evidentemente, no llegan a compensar la influencia del importante aporte femenino de los museos citados anteriormente. En los restantes museos, la relación está más equilibrada, aunque tan solo en el Museo Sefardí la participación de varones y mujeres está igualada.

En definitiva, se constata una mayor participación de las mujeres en la práctica cultural de visitar museos, lo cual se acentúa en relación a museos que tienen en común el carácter artístico.

Por otro lado, se ha redactado un manual de buenas prácticas que se ha hecho llegar a toda la Red Estatal de Museos Españoles. Asimismo, se han diseñado una serie de itinerarios que ya están a disposición de los visitantes en varios de los museos implicados: itinerario "Feminismo. Una mirada feminista sobre las vanguardias", en el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía; "Itinerarios en femenino", en el Museo Arqueológico Nacional, que invitan a mirar de otra manera obras como la Dama de Baza, la Palliata, etc.

Además, el día 8 de marzo de 2011, coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer, el Museo del Prado comenzó a ofrecer a sus visitantes una audio guía sobre "Las mujeres y el poder en el Museo del Prado", recorrido que parte de Isabel I de Castilla y finaliza con María Cristina de Habsburgo-Lorena, y pretende visibilizar su trabajo de gestión política y diplomática, y su acción de gobierno, al tiempo que conectar, a través de sus biografías, con los problemas, limitaciones y vivencias que pudieron compartir con las mujeres de su tiempo. Además, se ha propuesto otra audio guía sobre los trabajos y saberes de las mujeres.

#### Previsión de resultados

Por una parte, se prevé incrementar la presencia de la mujer en las actividades expositivas realizadas en museos de titularidad estatal. Asimismo, se prevé analizar y visibilizar el papel de la mujer a lo largo de la historia, mediante el estudio de las representaciones femeninas en las colecciones y fondos museísticos.

Por otra parte, en aquellos museos en los que la composición del público no responde de modo proporcional a la de pirámide de población, se prevé, para subsanar dicha desigualdad, la aplicación de medias correctoras, que pueden ir desde la modificación del discurso expositivo a la realización de actividades puntuales dirigidas a grupos específicos.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 333B:** Exposiciones.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas.

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El objetivo fundamental de este programa presupuestario consiste en la promoción de la creación artística y de las exposiciones y cualesquiera otras actividades de difusión de las artes plásticas. Para su efectiva consecución, el Ministerio considera prioritario que estas

funciones encuentren una adecuada acogida tanto en los particulares como en las instituciones, tanto en el público como en los artistas, tanto en las Administraciones Públicas como en las entidades privadas. En consecuencia, es un objetivo del Ministerio erigirse en punto de referencia de la actividad expositiva en la que, en calidad de promotor de las artes plásticas, interviene.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26, 53 y 54	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; órganos de selección y comisiones de valoración; designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

### Identificación de realizaciones previstas

- Promover la participación femenina en actividades expositivas.
- Fomentar y difundir la capacidad creativa de las mujeres a través de la concesión de ayudas y subvenciones a las mismas o a sus organizaciones representativas.
- Promover encuentros, foros y debates que contribuyan a conocer los problemas estructurales del sistema del arte español y a sensibilizar a la población de las desigualdades entre mujeres y hombres existentes en el mismo.

Asimismo, el Plan Estratégico de Excelencia del entonces Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge expresamente entre sus valores la igualdad de género y establece como objetivo estratégico “promover y fomentar la igualdad de género”.

## **C) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde la perspectiva del impacto de género, cabe destacar la existencia de importantes problemas estructurales que determinan que la incorporación de la mujer al sistema del arte (artistas, comisarías, galeristas, etc.), resulte hoy precaria en nuestro país.

Hace ya tres años, a través de este programa presupuestario, se iniciaron los Encuentros “Mujeres en el Arte”, cuya tercera edición, celebrada en 2011, se ha materializado en 2 mesas redondas (la primera, centrada en el análisis de los criterios curatoriales y la segunda en las programaciones y colecciones en museos y centros de arte), concebidas como una plataforma de reflexión sobre la situación de las mujeres en el mundo del Arte, con el objetivo final de sensibilizar y de buscar soluciones y compromisos.

Estas Jornadas, bajo el título “Excelencia e igualdad en el sistema del arte contemporáneo en España”, han tenido por objeto explorar los problemas estructurales del sistema español que conducen a que sus parámetros se encuentren muy alejados de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con la consecuente merma de excelencia.

Destaca, asimismo, la exposición “Fábulas problemáticas”, “Mujeres en el espacio social, conflictos y paradojas”, celebrada en el edificio de la Tabacalera (Madrid). Su objetivo radica, por un lado, en la necesidad de corregir situaciones de desigualdad en la creación artístico-cultural de las mujeres, así como de visibilizar sus creaciones. Por otro lado, se

refiere también a la necesidad de desactivar algunos lugares comunes sobre lo femenino (algunas “fábulas problemáticas”), como por ejemplo la extendida creencia de que el ámbito del arte contemporáneo es un contexto igualitario para mujeres y hombres, cuando los datos demuestran que reproduce idéntica discriminación que en otras áreas productivas.

A través de la exposición de ocho trabajos audiovisuales, la muestra ha pretendido abrir debates sobre los problemas esenciales con que se enfrenta el colectivo femenino y, por extensión, toda la sociedad en general: desigualdad de oportunidades, machismo en el entorno laboral (especialmente, en el ámbito de la creación contemporánea), imposición de roles, violencia o invisibilidad de la mujer en la edad madura, entre otros.

Finalmente, cabe destacar la concesión de sendas subvenciones nominativas en 2011 a la Fundación Montehermoso (Vitoria) para el desarrollo del archivo “Viva, Feminismo y Arte”, y a la Asociación MAV (Mujeres en las Artes Visuales).

#### Previsión de resultados

Se prevé incrementar la presencia de la mujer en las actividades expositivas, visibilizando y poniendo en valor sus capacidades creativas, fomentando el diálogo y el debate entre los distintos agentes implicados en el sistema del arte español y afrontando la problemática particular de cada sector.

Se busca, asimismo, concienciar a la población de las desigualdades de género existentes en el mundo del arte, ya que a pesar de la impresión generalizada, la integración de la mujer en dicho mundo resulta precaria debido a los defectos estructurales, prejuicios y obstáculos sociales que condicionan dicha integración.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 334A:** Promoción y cooperación cultural

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- 1) Concesión de ayudas de acción y promoción cultural y para la formación de jóvenes profesionales de la cultura.
- 2) Concesión de becas de especialización en actividades y materias de la competencia de instituciones culturales dependientes del Ministerio y del Colegio de España en París, y de becas Culturex de formación práctica en gestión cultural para jóvenes en instituciones culturales en el exterior.
- 3) Actividades de fomento del turismo cultural y de Fundaciones y mecenazgo.

4) Concesión de subvenciones a asociaciones y fundaciones dependientes de partidos políticos y de subvenciones nominativas a diversas entidades culturales y corporaciones locales.

5) Celebración de acuerdos de colaboración con entidades públicas o privadas para el desarrollo de programas culturales.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
LOIEMH 3/2007	26, 53, 54	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; órganos de selección y comisiones de valoración; designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

### Identificación de realizaciones previstas

- Apoyar aquellas actividades que, según el artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, favorezcan la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de la cultura.
- Cabe recordar que el Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge expresamente, con carácter general, entre sus valores la igualdad de género y establece como objetivo estratégico “promover y fomentar la igualdad de género”.
- En las bases reguladoras de las convocatorias de ayudas gestionadas con cargo a este programa presupuestario se ha establecido expresamente que la concesión de las mismas se efectuará en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, igualdad, no discriminación y publicidad.
- Asimismo, para conformar la Comisión de Estudio y Valoración de los dos programas de becas gestionados con cargo al programa, se ha seguido lo establecido en la Orden PRE/525/2005 de 7 de marzo por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros en el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.
- En relación a las ayudas de acción y promoción cultural, destacan los siguientes proyectos propuestos:
  - Asociación mujeres en las artes visuales contemporáneas: “Artemis: corpus de mujeres en las artes visuales multimedia internacional”
  - Fundación Lydia Cacho: “cuerpos abiertos: imágenes de mujeres a través de la combatividad y de la resistencia”
  - Asociación Casa de harina: “V congreso internacional mujer creadora 2011”- Fundación Gender Center: “cine español en clave de género”.

## **C) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)



En relación al número de solicitantes, por género y especialidad, de las becas 2011, así como de los destinatarios de las mismas, desagregados por sexo, ver cuadros que se adjuntan a continuación:.

### Número de solicitantes, por género y especialidad

#### **Becas de formación y especialización 2011**

<b>Modalidades</b>		<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Beca de Archivística		460	217
Beca de Conservación y Restauración de Bienes Culturales		643	136
Beca de Museología		977	287
Beca de Biblioteconomía y Documentación		393	144
Beca de Gestión Cultural		862	279
Beca de Artes Plásticas y fotografía		113	81
	<b>TOTAL</b>	<b>4592*</b>	<b>1144</b>
	<b>PORCENTAJE</b>	<b>75,07%</b>	<b>24,92%</b>

\* De las 4.592 solicitudes 3.448 corresponden a mujeres (lo que representa un 75,07%) y 1.144 corresponden a hombres (lo que representa un 24,92 %)

#### **Becas Culturex 2011**

<b>Becas Culturex</b>		<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
	<b>TOTAL</b>	1.792*	372
	<b>PORCENTAJE</b>	79,24%	20,75 %

\* De las 1.792 solicitudes 1.420 corresponden a mujeres (lo que representa un 79,24%) y 372 corresponden a hombres (lo que representa un 20,75 %).

### Beneficiario/as, por género y especialidad

#### **Becas de formación y especialización 2011**

<b>Becas</b>	<b>Modalidades</b>		<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
30	Beca de Archivística		18	12
20	Beca de Conservación y Restauración de Bienes Culturales		17	3
23	Beca de Museología		14	9
26	Beca de Biblioteconomía y Documentación		19	7
28	Beca de Gestión Cultural		20	8
4	Beca de Artes Plásticas y fotografía		1	3
	<b>TOTAL</b>	<b>131*</b>	<b>89</b>	<b>42</b>
	<b>PORCENTAJE</b>		<b>67,93%</b>	<b>32,06%</b>

\* De las 131 becas concedidas son beneficiarias 89 mujeres (que representan un 67,93%) y 42 hombres (que representan un 32,06%)

#### **Becas Culturex 2011**

<b>Becas Culturex</b>		<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
	<b>TOTAL</b>	23*	9
	<b>PORCENTAJE</b>	60,86%	39,13%

\* De las 23 Becas Culturex concedidas, 14 plazas corresponden a mujeres (lo que representa un 60,36%) y 9 corresponden a hombres (lo que representa un 39,13 %).

La presencia mayoritaria de mujeres en este tipo de becas, tiene relación con lo que se menciona en el Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades *“Las mujeres son mayoría en las aulas universitarias, desde hace más de 10 años, en las áreas de economía y ciencias sociales y obtienen las mejores puntuaciones en las oposiciones a las Administraciones Públicas”*.

#### Previsión de resultados

Se prevé mantener la situación actual ya que no se detectan desigualdades significativas por razón de género. Las personas destinatarias de las becas y ayudas gestionadas con cargo a este programa son mujeres en un elevado porcentaje, lo que se corresponde con un porcentaje similar de solicitantes. La presencia mayoritaria de mujeres en este tipo de becas, guarda, sin duda relación con el hecho de que éstas son mayoría en las aulas universitarias, desde hace más de 10 años, en las áreas de economía y ciencias sociales y obtienen las mejores puntuaciones en las oposiciones a las Administraciones Públicas, tal como se afirma en el PEIO.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 334B:** Promoción del libro y publicaciones culturales.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- 1) Promoción y difusión nacional de las letras españolas, dentro de la cual se incluye la promoción y ayuda a la creación literaria y a la traducción, mediante convocatoria y concesión de becas, premios y cualquier otro tipo de estímulos.
- 2) Promoción de la lectura mediante campañas de fomento.
- 3) Promoción del libro mediante ayudas a la edición y participación en ferias y exposiciones de carácter nacional.
- 4) Estudio y propuesta de actuaciones en relación con la industria editorial del libro en general.
- 5) Gestión de las bases de datos de la Agencia Española del ISBN, encargada de desarrollar el Sistema ISBN en España, estimulando la cooperación de los proveedores (editores, autores-editores) y usuarios (libreros, distribuidores, bibliotecas, lectores) en el desarrollo de la información e identificación bibliográfica.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26, 53, 54	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; órganos de selección y comisiones de valoración; designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

#### Identificación de realizaciones previstas

- Promover la participación femenina en actividades de promoción de las letras.
- Promover que en la composición de los Jurados que deciden premios literarios se garantice el principio de paridad.
- Incrementar las publicaciones referidas al género en la base de datos del número ISBN.
- Mantener la paridad en relación a los hábitos de lectura entre mujeres y hombres.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La participación de las mujeres en actividades de promoción de las letras representó en 2010 un 24,83 % (el número de actividades realizadas por mujeres fue 164 de un total de 663), dato que contrasta con los hábitos de lectura donde el género femenino supera al masculino.

Por otra parte, de los 458 autores que participaron en territorio nacional en estas actividades en universidades, institutos y otras instituciones, 130 fueron mujeres, lo que representa un 30,4% del total, frente al 26,5% de 2009.

Respecto de la composición paritaria de los Jurados, hay que destacar que del total de miembros de cada jurado sólo una parte es nombrada por el Ministerio, siendo el resto elegidos por asociaciones profesionales, reales academias, universidades, etc.

En este ámbito, cabe destacar que tres importantes premios han distinguido en 2010 el trabajo de las mujeres: Ana María Matute fue galardonada con el Premio Cervantes, Lluisa Cunillé obtuvo el Premio Nacional de Literatura Dramática y Ana Juan, el Premio Nacional de Ilustración.

Las publicaciones de género y su transcendencia en la base de datos del ISBN han aumentado ligeramente en 2010, con 549 títulos frente a los 465 del año anterior. En el primer cuatrimestre del año 2011 se han producido 142 títulos.

En relación a los hábitos de lectura, existe una ligera diferencia entre mujeres y hombres, ya que las mujeres siguen siendo más lectoras (61,6% sobre total de las mismas) que los hombres (52,2% sobre total de los mismos) (Fuente: *Hábitos de Lectura y Compra de Libros en España 2010*, elaborado por Conecta Research & Consulting para la Federación de Gremios de Editores de España, con el patrocinio de la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas del Ministerio).

Sin embargo, se detecta que los términos se invierten respecto de la lectura en formato digital, donde los hombres superan a las mujeres.

### Previsión de resultados

Se prevé incrementar la participación femenina en actividades de promoción de las letras, garantizar la composición paritaria de los Jurados de premios literarios, mediante el nombramiento por parte del Ministerio de miembros –mujeres u hombres- que compensen los nombramientos efectuados por instituciones ajenas al Departamento, incrementar las publicaciones relativas al género en la base de datos del ISBN y mantener el equilibrio existente entre mujeres y hombres en cuanto a hábitos de lectura, corrigiendo las leves diferencias en términos absolutos, así como en relación a los distintos formatos de lectura.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 334C:** Fomento de las Industrias Culturales

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Política e Industrias Culturales y del Libro

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El objetivo último del programa radica en dar un tratamiento específico a las industrias culturales para incrementar su empleo y productividad y mejorar la competitividad de las mismas, introduciendo mayor racionalidad y una visión transversal de la promoción de las industrias culturales.

Destacan las siguientes actuaciones:

- Premios Create, dirigidos a centros educativos públicos y concertados para el fomento de la creatividad como elemento transversal de la educación.
- Ayudas para financiar el coste de los avales para industrias culturales, dirigidas a profesionales, microempresas, PYMES o grandes empresas pertenecientes al ámbito de la industria cultural.
- Ayudas a la inversión en capital para promover la modernización, innovación y adaptación tecnológica de las industrias culturales, dirigidas a profesionales, microempresas y PYMES dedicadas a la producción, distribución y/o comercialización de bienes culturales en el ámbito de la industria cultural. Su finalidad es la realización de proyectos que promuevan la modernización, innovación y adaptación tecnológica de las industrias culturales, que sean económicamente identificables y diferenciables dentro de la actividad de la empresa y que se dirijan a la producción y/o distribución de bienes de uso y difusión cultural, asimismo se promueven las inversiones materiales o inmateriales en el desarrollo de un producto cultural con un alto impacto tecnológico.
- Línea de financiación ICO – Industrias Culturales, dirigida a los profesionales, microempresas, pequeñas empresas, medianas empresas o resto de empresas dedicadas a la producción, distribución o comercialización de bienes culturales en el ámbito de la industria cultural, para financiar proyectos que persigan la consolidación y desarrollo de las industrias culturales, estrategias de internacionalización de la empresa, acciones de formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones industrias culturales y formación de profesionales de negocio electrónico en el sector cultural).

- Ayudas para promover e incrementar la oferta legal de contenidos culturales en Internet, dirigidas a favorecer la materialización de proyectos que promuevan e incrementen la oferta legal de contenidos culturales en Internet mejorando el acceso de los ciudadanos a los mismos.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26, 53, 54	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; órganos de selección y comisiones de valoración; designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

### Identificación de realizaciones previstas

- Favorecer, en relación a los Premios Crearte, aquellos proyectos que apuesten por la defensa de los valores de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres
- Fomentar las actividades de creadoras y emprendedoras culturales.
- Apoyar a empresas culturales innovadoras, dirigidas o representadas por mujeres.

## **C) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En las bases reguladoras de las convocatorias de las distintas líneas de ayudas y de los Premios Crearte, gestionados con cargo a este programa presupuestario, se ha establecido expresamente que la concesión de las mismas se efectuará en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, igualdad, no discriminación y publicidad.

Asimismo, para conformar la Comisión de Estudio y Valoración de las ayudas y premios, se promueve la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

No obstante en relación a la última línea de ayudas citada, en la convocatoria 2011, se dispone de un indicador que permite detectar una importante desigualdad: de las 935 solicitudes admitidas, en 207 de ellas aparecía como representante de la empresa una mujer frente a las 728 donde aparecía como representante un hombre.

Por la especial naturaleza de los objetivos de las ayudas así como de las personas destinatarias (industrias culturales) resulta difícil detectar las situaciones de desigualdad. Por otra parte, se trata de un programa de reciente implantación, por lo que no se dispone de muchos datos desagregados por sexo. En cualquier caso, se considera que la situación es mejorable en relación a estas empresas, las cuales, al igual que el resto del sector industrial del país, se encuentran en manos fundamentalmente masculinas.

### Previsión de resultados

Se prevé, de una parte, continuar fomentando los proyectos presentados a premios que favorezcan valores de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. De otra parte, se procurará corregir las deficiencias detectadas en relación a la escasa presencia femenina en la composición de las industrias culturales beneficiarias de las ayudas,

mediante la introducción de mecanismos correctores por razón del género, especialmente en aquellas que contribuyen a dotar de visibilidad a la cultura realizada producida o dirigida por mujeres.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo.

#### **PROGRAMA 335A:** Música y Danza

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM)

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

Con carácter general, este programa presupuestario engloba las actividades que corresponde desarrollar al Ministerio en el ámbito de la producción de espectáculos musicales, líricos y coreográficos, del fomento de las actividades musicales y coreográficas producidas por otros agentes culturales y de crear las condiciones para que se desarrolle la cultura musical de los ciudadanos.

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Producción de espectáculos musicales, líricos y coreográficos, a través de las unidades de producción del INAEM (Orquesta y Coro Nacionales de España, Teatro de la Zarzuela, Compañía Nacional de Danza, Ballet Nacional de España, Centro para la Difusión de la Música Contemporánea, Joven Orquesta Nacional de España, Auditorio Nacional de Música y Centro de Documentación de Música y Danza):
- Actividades de fomento en materia de música, lírica y danza, realizadas tanto a través de las subvenciones nominativas, que figuran en los Presupuestos Generales del Estado, como por vía de convocatoria anual de subvenciones.
- Apoyo a la música contemporánea. Existen tres líneas fundamentales de ayuda como son las ayudas a la interpretación de música contemporánea (con especial atención a la música española), las ayudas a empresas discográficas para una colección estable de música contemporánea española y ayudas a la creación musical española.
- Creación de equipamientos dedicados a la música y a la danza, a través de dos acciones fundamentales: la creación y rehabilitación de equipamientos que dependen directamente del Estado y el Plan Nacional de Auditorios.

#### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26, 53, 54	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; órganos de selección y comisiones de valoración; designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

- Promover aquellos proyectos cuya naturaleza o contenido favorezcan o conciencien al público sobre la necesidad de promover la inclusión social de colectivos desfavorecidos o discriminados por razón de género.
- Participar en foros nacionales e internacionales que promuevan o favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Fomentar las organizaciones profesionales y otras entidades promovidas o dirigidas por mujeres o en cuyos órganos directivos participen éstas.
- Difundir la autoría y participación femenina en el sector de las artes escénicas.

La promoción de la igualdad de género es uno de los principios generales de actuación del INAEM recogidos en el artículo 2 de la orden CUL/3520/2008, de 1 de diciembre, por la que se aprueba el Código de Buenas Prácticas del Organismo.

Asimismo, el Plan Estratégico de Excelencia del Ministerio de Cultura 2010-2012 recoge expresamente entre sus valores la igualdad de género y establece como objetivo estratégico “promover y fomentar la igualdad de género”.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En primer lugar, en relación a las ayudas y subvenciones gestionadas con cargo a este programa, las convocatorias correspondientes a 2010 incorporan, entre los criterios de valoración, la aportación por el solicitante de certificados o reconocimientos oficiales de igualdad en la empresa (distintivo de igualdad), otorgándose una puntuación adicional a aquellos proyectos cuya naturaleza o contenido favorezcan o conciencien al público sobre la necesidad de promover la inclusión social de colectivos desfavorecidos o discriminados por razón de género.

En segundo lugar, se mantiene la composición paritaria de los jurados de los premios y de las comisiones de valoración, en proporción de al menos 40%-60%. En tercer lugar, existe paridad en la representatividad de los altos cargos del INAEM. Resulta especialmente destacable la existencia en el INAEM (Organismo autónomo del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte), dentro de su Secretaría General, de una unidad de conciliación y una persona responsable de políticas transversales, encargada de recoger buenas prácticas europeas en esta materia.

Respecto de las principales actuaciones realizadas por el INAEM en este ejercicio destacan las siguientes:

- Participación en el Foro europeo sobre “Eliminación de los estereotipos de género y análisis de la presencia de la mujer en las artes escénicas” organizado por la Federación Internacional de Artistas (FIA), en Marsella y en Bruselas, realizando interesantes aportaciones al documento de buenas prácticas que se elaboró a raíz de sendos encuentros.
- Concesión de subvenciones nominativas a organizaciones profesionales y otras entidades promovidas o dirigidas por mujeres o en cuyos órganos directivos participan mujeres: Fundación Carmen Roche, presidida por la prestigiosa maestra de danza del mismo nombre, o Instituto Valenciano de la Música, dirigido por Inmaculada Tomás.

- Concesión de importantes premios musicales. Los correspondientes a 2011 se encuentran pendientes de concesión en el momento de elaboración de la presente memoria. En 2010, destacan el Premio Nacional de Música, concedido a Elena Mendoza, el Premio Nacional de Músicas Actuales, concedido a Eva Amaral (Dúo Amaral) y los Premios Nacionales de Danza, concedidos a Ángels Margarit Viñals (Creación) y Rocío Molina Cruz (Interpretación)
- Promoción y difusión de la autoría y participación femenina en el sector de las artes escénicas. Con motivo del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, el 8 de marzo de 2011, el INAEM impulsó significativas acciones, entre las que destacan: La firma de un convenio de colaboración para la coproducción del concierto de Nathalie Stutzmann e Inger Södergren, en la Sala de Cámara del Auditorio Nacional de Música, en el marco del programa de música de “Ellas Crean”. Asimismo, se firmó un convenio de colaboración para la coproducción y cesión de espacio para la exhibición de “Mujeres de Agua”, álbum en el que el productor Javier Limón ha unido los cantos de una docena de mujeres a las que inspira fundamentalmente el mar. Finalmente, se firmó un convenio con el Instituto de la Mujer para la celebración del concierto “Clara Montes + (Invitadas, Martirio y Carmen París)” en el Teatro de la Zarzuela.

### Previsión de resultados

El análisis histórico y sociológico de la presencia y relevancia de la mujer en las Artes Escénicas y musicales, revela la fuerte segregación horizontal que experimentan ciertos ámbitos del sector: mientras que en el ámbito de la interpretación la presencia de cantante, instrumentistas y bailarines de renombre ha sido una constante a lo largo de la historia, otros aspectos como la composición musical o la dirección orquestal se han caracterizado por el cuasi-monopolio de los hombres.

Estas deficiencias van a tratar de corregirse incrementando la puntuación de las empresas que acrediten distintivos y/o planes de igualdad o presenten proyectos cuya temática o por composición significativa del equipo participante fomente la igualdad de género.

En la futura Ley de Artes Escénicas y de la Música se prevé incorporar a la misma la perspectiva de género y mejorar las condiciones de conciliación de la vida familiar y laboral en un tipo de empleo tan atípico como el de actor.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 335B:** Teatro

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM)

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El objetivo fundamental de este programa presupuestario consiste en la difusión del teatro y del circo con especial atención al patrimonio cultural común español (histórico y actual), al fomento de las relaciones culturales entre las comunidades autónomas y al incremento de la proyección internacional (con especial atención hacia Iberoamérica, a través del programa ACERCA),



Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Dinamizar la actividad teatral y fomentar la cultura teatral española.
- Fomentar el conocimiento de la realidad escénica actual, de la tradición teatral y desarrollo de la información teatral a través de las actividades desplegadas por el Centro de Documentación Teatral (CDT).
- Difundir las actividades del Museo del Teatro.
- Preservar el patrimonio teatral y circense español, difundir en España y en el extranjero las actividades escénicas, incrementar la comunicación teatral entre comunidades autónomas y fomentar la actividad teatral y circense en colaboración con otras instituciones públicas y con la iniciativa privada.
- Promoción de las infraestructuras teatrales
- Favorecer la comunicación teatral internacional a través de las relaciones internacionales, institucionales y de promoción y difusión artística.
- Favorecer la comunicación teatral con Iberoamérica mediante la organización y gestión de Muestras de Teatro Español en Iberoamérica y mediante el desarrollo constante y decidido al Festival Iberoamericano de Cádiz.
- Estimular la colaboración con los países de la Unión Europea facilitando las giras de las compañías españolas por Europa.
- Reforzar las relaciones con el sector.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
LOIEMH 3/2007	26, 53, 54	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; órganos de selección y comisiones de valoración; designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

### Identificación de realizaciones previstas

- Promover aquellos proyectos cuya naturaleza o contenido favorezcan o conciencien al público sobre la necesidad de promover la inclusión social de colectivos desfavorecidos o discriminados por razón de género.
- Participar en foros nacionales e internacionales que promuevan o favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Fomentar las organizaciones profesionales y otras entidades promovidas o dirigidas por mujeres o en cuyos órganos directivos participen éstas.
- Difundir la autoría y participación femenina en el sector de las artes escénicas.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En primer lugar, en relación a las ayudas y subvenciones gestionadas con cargo a este programa, las convocatorias correspondientes a 2010 incorporan, entre los criterios de valoración, la aportación por el solicitante de certificados o reconocimientos oficiales de igualdad en la empresa (distintivo de igualdad), otorgándose una puntuación adicional a aquellos proyectos cuya naturaleza o contenido favorezcan o conciencien al público sobre la necesidad de promover la inclusión social de colectivos desfavorecidos o discriminados por razón de género.

En segundo lugar, se mantiene la composición paritaria de los jurados de los premios y de las comisiones de valoración, en proporción de al menos 40%-60%.

Resulta especialmente destacable la existencia en el INAEM (Organismo autónomo), dentro de su Secretaría General, de una unidad de conciliación y una persona responsable de políticas transversales, encargada de recoger buenas prácticas europeas en esta materia.

Respecto de las principales actuaciones realizadas por el INAEM destacan las siguientes:

- En relación a las subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, en 2010 se han apoyado los siguientes proyectos caracterizados por fomentar la igualdad de género: IX Certamen nacional de Teatro para Directoras de Escena de Torrejón de Ardoz (Madrid), Gira de la obra "Mujeres por Argentina, Paraguay y Cuba" y Gira de la obra "Cientos de pájaros te impiden andar, por EEUU, Francia, Argentina y Colombia.
- Por otra parte, en 2010, de los 441 beneficiarios de estas ayudas, 40 fueron personas físicas, de las cuales 27 fueron mujeres.
- Apoyo, mediante subvenciones nominativas consignadas en los presupuestos para 2011, a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres:
  - o Organización de Sindicatos de Actores y Actrices del Estado Español, presidido por Vicky Peña. Se han concedido en 2011 un total de 48.000 euros
  - o Asociación de Directores de Escena, presidida por Helena Pimenta, con Carme Portacelli como Vicepresidenta, se le ha concedido en 2011 un total de 67.000 euros.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional:
  - o Festival Iberoamericano de Teatro de Cádiz, en cuya programación de cada año figura el Encuentro de Mujeres Iberoamericanas de las Artes Escénicas. Tiene 11 miembros, 6 de ellos son mujeres.
  - o Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro, dirigido por la directora de escena y dramaturga Natalia Menéndez, en cuya programación de 2010 el porcentaje de directoras de Escena es del 26,66 %.
  - o Muestra de Autores Contemporáneos de Alicante, en cuya edición de 2009, de los 48 autores programados, 18 eran mujeres (37,5 %).
  - o Feria de Teatro para Niños y Niñas de Gijón (FETEN), dirigida por Marian Osácar.

- Festival Internacional de Títeres de Tolosa, codirigido por Idoya Otegi.
- Apoyo a otras entidades con presencia femenina en sus órganos de dirección:
  - Red de Teatros Alternativos, cuya vicepresidenta es Natalia Ortega.
  - Apoyo a la Fundación festival de Teatro Clásico de Almagro, cuya directora es Doña Natalia Menéndez.
  - Fundación de Nuevos Creadores, dirigida por Cristina Rota.
  - Asociación de teatro infantil ASSITEJ-España, presidida por Lola Lara.
  - Asociación TE VEO de teatro para niños y jóvenes, presidida por Pilar López.
- Programación de autoras y directoras en las unidades de producción dependientes del INAEM. Obras y otras acciones en el campo de las artes escénicas y musicales dirigidas o protagonizadas por mujeres:
  - Mi mapa de Madrid, Teatro María Guerrero. Obra de Margarita Sánchez, dirigida por Amelia Ochandiano.
  - XIV encuentro de mujeres de Iberoamérica en las artes escénicas en el FIT de Cádiz.
  - El Baile de Irene Nemirósky, con las actuaciones de Anna Lizaran y Francesca Piñón.
  - Madre Coraje y sus Hijos, Teatro Valle- Inclán. Se puede considerar un símbolo de homenaje a la mujer.
  - Prometeo, dirigida por Carme Portacelli en el CDN.
- Además, en la temporada 2011-2012 el Centro Dramático Nacional programará las siguientes obras con dirección o autoría femeninas:
  - De 4 a 6 de noviembre de 2011, “entre nosotros todo va bien” de la autora polaca Dorota Maslowska.
  - Noviembre 2011: “Munchausen” de Lucía Vilanova.
  - Noviembre de 2011: “protagonizo” de Esther Bellver.
  - Abril junio de 2012: la Loba de la autora Lillian Hellman, protagonizada por Nuria Espert.
- Apoyo a las mujeres en el ámbito de la creación y de la formación en gestión y producción de las artes escénicas, a través del programa IBERESCENA (convocatoria 2009-2010):
  - De las 6 ayudas concedidas en la modalidad de perfeccionamiento profesional en gestión y producción de las artes escénicas, 5 correspondieron a mujeres (8,3 %).
  - De las 65 ayudas concedidas en la modalidad de creación dramática y coreográfica, 27 correspondieron a mujeres (41,5 %).

- Actividades de formación y promoción de los valores de la igualdad de género: E-Plan de Formación Continua del INAEM: Incluye un curso de 20 horas denominado: El espacio de las mujeres en la Administración Pública. Taller de liderazgo.
- Finalmente, cabe señalar que el premio de Teatro para autores noveles Calderón de la Barca ha sido concedido, en 2010, a María Burgos por la obra "El deseo de ser infierno".

### Previsión de resultados

La situación de partida pone de manifiesto que las actividades desarrolladas con cargo a este programa presupuestario presentan una participación de mujeres mayor que en el conjunto del sector. A título de ejemplo, la programación del Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro, incluyó un 26,6% de directoras de escena, frente al 16% de mujeres que integran la Asociación de Directores/as de Escena.

En cuanto a las previsiones, se pretende apoyar la creación en régimen de residencia en el marco de la convocatoria anual de ayudas del INAEM y el programa IBERESCENA, incorporar una programación de autoras y directoras teatrales en el Centro Dramático Nacional y en la Compañía Nacional de Teatro Clásico y continuar fomentando el Certamen Nacional de Directoras de Teatro de Torrejón de Ardoz y el Festival Internacional de Teatro Iberoamericano de Cádiz, en cuyo seno se celebra el Encuentro de Mujeres de las Artes Escénicas Iberoamericanas

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 335C:** Cinematografía

**CENTRO GESTOR:** Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA)

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- 1) Actividades de fomento de la cinematografía.
- 2) Actividades de promoción y difusión exterior.
- 3) Actividades de recuperación, restauración, conservación y difusión del patrimonio Cinematográfico.

### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

#### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26, 53, 54	Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual; órganos de selección y comisiones de valoración; designación de representantes de la AGE
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

Identificación de realizaciones previstas

- Fomentar la participación femenina en el ámbito cinematográfico, apoyando desde el punto de vista normativo las obras escritas, producidas, dirigidas o interpretadas por mujeres.
- Colaborar financieramente con asociaciones de mujeres del ámbito cinematográfico.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La presencia de las mujeres en el sector cinematográfico y audiovisual es hoy minoritaria. Sin embargo, en relación al empleo cultural en actividades cinematográficas, de video, radio y televisión, el empleo femenino representa el 40 %.

La Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine supuso un importante avance, al introducir previsiones importantes en materia de igualdad, entre las que destaca la especial valoración de los proyectos que apliquen medidas de igualdad de género en actividades creativas de dirección y guión en los procedimientos de ayudas y subvenciones para la producción de largometrajes, así como para la producción de películas de televisión y series de animación. Asimismo, conforme a su disposición adicional segunda, en la composición de los órganos colegiados se procurará la paridad entre hombres y mujeres de acuerdo con el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.

En los últimos años, se está realizando un importante esfuerzo por incrementar la presencia de la mujer en los sectores cinematográfico y audiovisual, resultando especialmente destacable que las distintas convocatorias de ayudas publicadas por el ICAA en los ejercicios 2010 y 2011 han incorporado previsiones en materia de igualdad.

Entre las normas más recientes, cabe destacar la Orden CUL/1772/2011, de 21 de junio, por la que se establecen los procedimientos para el cómputo de espectadores de las películas cinematográficas, así como las obligaciones, requisitos y funcionalidades técnicas de los programas informáticos a efectos del control de asistencia y rendimiento de las obras cinematográficas en las salas de exhibición, cuya disposición final segunda, prevé el otorgamiento de puntos adicionales por razón de género.

Asimismo, la disposición final tercera, modifica la Orden CUL/314/2010, de 16 de febrero, por la que se modifican los grupos de edad para la calificación de las películas cinematográficas y otras obras audiovisuales, añadiendo un artículo 3 a la citada orden referente a la categoría “Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género”

Previsión de resultados

Se prevé, fundamentalmente, incrementar, el empleo cultural femenino en relación a las actividades cinematográficas, de video, radio y televisión y continuar colaborando con asociaciones u organizaciones de mujeres del ámbito cinematográfico y audiovisual.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 336A:** Fomento y apoyo de las actividades deportivas.

**CENTRO GESTOR:** Consejo Superior de Deportes

### A) Contenido y Finalidad del Programa

En este programa el análisis realizado desde la perspectiva del impacto de género son destacables los siguientes ámbitos de acción:

- El Plan Integral de la Actividad Física y el Deporte
- Fomento de Mujer y Deporte
- Programa de Atención al deportista de Alto Nivel

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

Programas Mujer y Deporte.

Para ello realiza las siguientes actuaciones:

Subvenciones a Federaciones Deportivas españolas para implantar programas Mujer y Deporte que subsanen carencias ancestrales, mediante las diferentes actuaciones que se desarrollan fruto de la subvención. Las principales son:

- Constitución Comisiones Mujer y Deporte (con espacio específico en la Web).
- Jornadas de formación, sensibilización y reflexión específicas.
- Programas de promoción deportiva y de Pre-Tecnificación deportiva.
- Nuevas incorporaciones al calendario de competición (categorías, pruebas...) y creación de nuevas ligas.
- Promoción del acceso de mujeres a puestos de toma de decisión a nivel nacional e internacional.
- Premios y becas a las deportistas.

Desarrollo área de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del Plan Integral para la Actividad Física y el Deporte para avanzar en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades en el ámbito de actividad física y el deporte.

Desarrollo y coordinación de tareas dentro del Plan de acción de la Red Iberoamericana Mujer y Deporte desde la Secretaría General de la misma.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO
LOIEMH 3/2007	Artículo 29 Párrafo 2º

Identificación de realizaciones previstas

En relación con los programas **Mujer y Deporte**:

- Potenciar la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte español, tanto en la práctica como en puestos técnicos, directivos y de gestión.
- Ampliar la formación y divulgación de materiales en coeducación física y para la formación de personal técnico deportivo con perspectiva de género:

Divulgación de instrumentos para el uso no sexista del lenguaje en el ámbito de la actividad física y el deporte.

Divulgación de herramientas para mejorar el tratamiento del deporte practicado por mujeres en los medios de comunicación.

Consolidación del apoyo y asesoramiento a las Federaciones deportivas en el desarrollo de sus Planes de Igualdad.

- Consolidar nuevos canales para visibilizar a las mujeres implicadas en el ámbito de la actividad física y el deporte.
- Participar en el diseño y planteamiento del III Plan de acción de la Red Iberoamericana Mujer y Deporte.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Federaciones Deportivas españolas con programas específicos Mujer y Deporte en 2011: 47 (73%).

Número de licencias en las Federaciones Deportivas en 2011: 706.053 (20,1%) mujeres/2.814.139 (79,9%) hombres.

Presencia de mujeres en las Juntas Directivas de las Federaciones deportivas: 9%.

- Herramientas y materiales publicados:
- Guía PAFC (para la promoción de la actividad física en chicas) en euskera.
- Hablamos de Deporte (uso no sexista del lenguaje en el ámbito deportivo).
- Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión deportiva local.
- Revista DMujer (publicación periódica).
- Boletín electrónico Programas Mujer y Deporte MyD (publicación periódica).
- Guía para mejorar en tratamiento del deporte practicado por mujeres en los medios de comunicación.
- Guía para el desarrollo de los Planes de Igualdad en las Federaciones Deportivas.
- Jornadas de formación y sensibilización:

- Plan Integral para la actividad física y el deporte: área igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Jornada sobre la inclusión de la incorporación de la perspectiva de género en la gestión deportiva local.
- Jornada sobre las medidas y planes de igualdad en las Federaciones Deportivas españolas.

A) Número de países en la Red iberoamericana Mujer y Deporte: 24.

#### Previsión de resultados

Aumento de la participación de mujeres en todos los niveles en el ámbito de la actividad física y el deporte.

Avance en la contemplación de la perspectiva de género en las políticas deportivas emprendidas por los distintos agentes implicados.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

**PROGRAMA 463A:** Investigación Científica

**CENTRO GESTOR:** Secretaría General de Universidades, Dirección General de Política Universitaria.

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa.**

Este programa presupuestario se instrumenta, de una parte, como mecanismo de canalización de los recursos destinados a promover la investigación científica, con el fin de impulsar y contribuir al desarrollo económico y social del país. Ello mediante la programación y gestión de los programas de movilidad, perfeccionamiento y actualización de conocimientos de postgrado y postdoctorado, así como del personal docente e investigador universitario.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

##### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/ 2007	25	La igualdad en el ámbito de la educación superior
PEIO 2008-2011	Eje 6	Conocimiento

##### Identificación de realizaciones previstas

Las líneas de actuación para 2012 mantienen y consolidan las existentes en ejercicios anteriores, y pueden estructurarse en la programación, coordinación y gestión de las siguientes líneas de actuación:



- Programa Nacional de Formación de Recursos Humanos en I+D+I.

Se instrumenta a través del Subprograma de Formación del Profesorado Universitario, cuya finalidad es promover la formación de doctores en programas de solvencia investigadora y formativa, mediante la concesión de becas y ayudas para contratos en prácticas, en cualquier área del conocimiento científico, que facilite su futura incorporación al sistema español de educación superior e investigación científica. Todo ello en el marco del Estatuto del Personal Investigador en Formación.

- Programa Nacional de Movilidad de RRHH en I+D+i.

Con esta actuación se viene a ejecutar la Línea Instrumental de Actuación en Recursos Humanos del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (I+D+i) 2008-2011, cuyos objetivos y principios de gestión básicos se fijaron por la ORDEN ECI/266/2008, de 6 de febrero (Boletín Oficial del Estado de 9 de febrero de 2008).

- Movilidad en enseñanzas universitarias de posgrado.

Se dirige a facilitar la movilidad del profesorado visitante y de estudiantes en programas de posgrado, para contribuir a incrementar la solvencia científico-técnica y formadora de los mismos y colaborar en la mejora de la competencia de las instituciones universitarias españolas que imparten los mencionados estudios.

- Formación y movilidad en programas de cooperación bilateral. Las actuaciones se llevan a cabo a través de dos programas:
  - o Convenio de cooperación interuniversitaria con Brasil, para estancias de movilidad en centros universitarios y de investigación brasileños ligados a proyectos conjuntos, que afecta a beneficiarios de becas y contratos de formación de personal investigador.
  - o Becas para la realización de master en Ciencias Sociales y Humanidades en Universidades de Estados Unidos de América, que se lleva a cabo en colaboración con la Comisión Fulbright España.

- Otras actuaciones de movilidad
- Fomento de la movilidad de estudiantes y de titulados y tituladas de universidades españolas. Se trata de impulsar la formación complementaria de últimos cursos y titulados y tituladas a través de prácticas en empresas, con las necesarias garantías de calidad y competencia.
- Promoción de la investigación, la docencia y la innovación científica

Las actuaciones que se llevan a cabo en este ámbito promueven la introducción multidisciplinar a los estudios universitarios, la investigación, la docencia y la innovación científica, en colaboración con universidades.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los créditos de este programa se destinan a actuaciones en concurrencia competitiva con evaluación por criterios de calidad.

Se continúa en la línea de mantener el equilibrio de mujeres y hombres en la composición de las Comisiones de Evaluación y de Selección de las convocatorias de concurrencia competitiva.

El tratamiento estadístico que se lleva a cabo desde las aplicaciones informáticas de gestión de los programas de ayudas, incorporan el tratamiento del género en todas ellas, de forma que permita la posterior adopción, en su caso, de medidas correctoras en el supuesto de detectarse desviaciones.

#### Previsión de resultados

En general, no se vienen detectando grandes fluctuaciones en los diferentes programas, aunque en alguno de ellos el comportamiento de la distribución por sexo de las personas solicitantes y beneficiarias pueda variar de un año a otro. La previsión es que no habrá modificaciones sustanciales en esta distribución, pudiendo decirse que el impacto de género en los diversos proyectos de este programa sea equitativo.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 463A:** Investigación científica.  
**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría.

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

El programa 463A, en lo que corresponde a la competencia de la Subsecretaría de Educación, Cultura y Deporte se instrumenta como mecanismo de canalización del apoyo del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte a la actividad del Instituto de España y de las Reales Academias y demás instituciones adscritas al Programa. Con el fin de ayudar al desarrollo de las actividades y el funcionamiento de estas Instituciones y de otras que cumplen fines similares, los Presupuestos Generales del Estado vienen consignando anualmente cantidades que se distribuyen entre éstas a fin de contribuir a su función de promover la educación, la ciencia y la investigación en sus más altos niveles.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

##### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	26.2.a)	Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa (igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual).
	20	Adecuación de las estadísticas y estudios.
PEIO 2008-2011	Eje 6: Objetivo 2	Incrementar el número de mujeres en la generación de conocimiento.

### Identificación de realizaciones previstas

Puesto que el programa consiste, esencialmente, en transferir unas subvenciones (nominativas o en concurrencia) a las Reales Academias y otras entidades, para financiar sus gastos de funcionamiento y de inversiones, y dada la autonomía de estas corporaciones, las posibilidades de actuación del Departamento en esta materia son forzosamente limitadas e indirectas, en el marco de la relación administrativa con esas instituciones.

La elección de Académicos o Académicas de Número se rige por los Estatutos de cada Academia. Lo normal es que los nuevos candidatos o candidatas deban ser presentados por tres Académicos o Académicas de Número, y luego se elijan por votación entre la totalidad de éstos. De esta manera, el Departamento no puede actuar de manera directa sobre esa elección, para fomentar una mayor presencia de mujeres.

Las actuaciones concretas previstas, en línea con las que se vienen efectuando en años anteriores, son las siguientes:

En todos los casos de modificación o nueva aprobación de los Estatutos de una Real Academia de ámbito nacional, que se aprueban mediante un Real Decreto que debe tramitarse y proponerse por este Departamento, se incluye una Disposición adicional titulada “Promoción de la mujer”, con la siguiente redacción: “En el reglamento interno de la Academia se procurará la inclusión de medidas dirigidas a promover una mayor presencia de mujeres tanto en los órganos de gobierno como en la comunidad académica”.

Del mismo modo, se revisa la redacción de los nuevos proyectos de Estatutos, o de modificación de éstos, para hacer visible que tanto el acceso a la Academia como la titularidad de cargos directivos pueden referirse tanto a hombres como a mujeres.

Estos criterios se han seguido en las últimas normas publicadas sobre creación de Academias o aprobación o modificación de sus Estatutos: Real Decreto 39/2009, de 23 de enero, por el que se aprueban los Estatutos de la Real Academia de la Historia, Real Decreto 1071/2010, de 20 de agosto, por el que se reconoce a la Real Academia de Gastronomía como corporación de derecho público y se aprueban sus Estatutos, Real Decreto 750/2011, de 27 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de la Real Academia Nacional de Medicina, y Real Decreto 749/2011, de 27 de mayo, por el que se modifican los Estatutos de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas

Las mismas cuestiones se tienen en cuenta en todos los proyectos normativos del Departamento sobre esta materia (ejemplo: Real Decreto 1160/2010, por el que se regula el Instituto de España).

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Todos los estudios e indicadores ponen de manifiesto que la presencia de las mujeres en las Reales Academias todavía no se corresponde con la participación de la mujer en el mundo científico, cultural, artístico o humanístico.

Según las estadísticas elaboradas por el Instituto de la Mujer, en 2011, el número de Académicas de Número en las Reales Academias de ámbito nacional supone el 7,45 % (la mayor presencia se da en la Real Academia Nacional de Farmacia, con un 15,56 % de mujeres, y la menor en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, en la que todavía no existe ninguna Académica de Número).

En los cargos directivos, la presencia de la mujer es aún menor. En las ocho Reales Academias nacionales integradas en el Instituto de España, sólo hay una que esté presidida por una mujer, la Real Academia Nacional de Farmacia. Hay una Censora en la Junta Directiva de la Real Academia Española; y una Vicesecretaria y una Académica Adjunta a la Junta de Gobierno en la Real Academia de la Historia. Sin embargo, actualmente no hay ninguna mujer en las juntas o mesas directivas de las otras cinco Reales Academias del Instituto de España.

No obstante, estos datos también deben ponerse en perspectiva. En primer lugar, recordando unos hitos históricos, que ponen de manifiesto el proceso transformador que se ha producido en las últimas décadas, en instituciones que en muchos casos se remontan al siglo XVIII. Se cumplen treinta y tres años del ingreso de la primera mujer (Carmen Conde) en la Real Academia Española, ocurrido en 1978. En las Reales Academias científicas, las primeras mujeres que entraron fueron María Cascales (Real Academia Nacional de Farmacia, en 1987) y Margarita Salas (Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, en 1988). Precisamente Margarita Salas fue la primera mujer en presidir el Instituto de España (1995-2003).

En segundo lugar, debe recordarse que no se trata de una situación exclusiva de España (la primera mujer que ingresó en la “Académie des Sciences” francesa –que rechazó en su día a Marie Curie-, lo hizo en 1979).

Finalmente, también es necesario señalar que el acceso a las Reales Academias se sitúa normalmente al final de una larga y distinguida trayectoria profesional en el mundo científico, cultural o artístico, de manera que todavía se vive la “herencia” de épocas pasadas, en las que la participación de la mujer en esos ámbitos era inferior.

#### Previsión de resultados

Como se ha indicado, el Ministerio no puede actuar de manera directa sobre la cobertura de vacantes de Académicos o Académicas de Número, ni sobre la elección de los cargos directivos de las Reales Academias y Academias, dado que estas materias se rigen por los Estatutos de cada Academia y debe respetarse la autonomía de estas entidades.

No obstante, las medidas previstas (inclusión en todos los proyectos normativos y de aprobación o modificación de Estatutos de disposiciones para fomentar una mayor presencia de mujeres en los órganos de gobierno y la comunidad académica; redacción no sexista de esos proyectos para hacer visible que la condición académica y los cargos directivos pueden ser ostentados por hombres y mujeres), junto con la constante atención a este aspecto por parte del Departamento, pueden contribuir a un cambio progresivo que conduzca a una mayor presencia de mujeres en las Academias.

#### **C) Valoración de Impacto de Género**

Dentro de las limitaciones indicadas, se considera que el programa tiene un impacto de género **positivo**, en cuanto la actuación del Departamento puede contribuir (indirectamente) a la reducción de las desigualdades detectadas.

**PROGRAMA 466A:** Investigación y Evaluación Educativa

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Lograr una educación de calidad para todos es uno de los retos fundamentales de la educación del futuro y el objetivo principal de cualquier reforma educativa. Actividades fundamentales para el logro de este fin son la investigación, la innovación y la difusión de la información. Con ellas se facilitan al Departamento las herramientas necesarias (documentación, informes, investigaciones) para la toma de decisiones.

- **Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	24	Atención a la igualdad en el currículo de todas las etapas educativas; eliminación del sexismo de materiales didácticos y libros de texto; integración del principio de igualdad en la formación del profesorado; promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y gobierno de los centros docentes; cooperación con el resto de Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas; establecimiento de medidas destinadas a reconocer y enseñar el papel de las mujeres en la Historia
PEIO 2008-2011		Objetivo 1: Promover que el profesorado y quienes trabajan en la enseñanza reciban la formación adecuada, tanto inicial como continua, en coeducación, prevención de violencia de género, e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; Objetivo 3: Implementar la coeducación en los proyectos educativos de centro; Objetivo 4: Prevenir y actuar contra la violencia de género en todos los tramos de la educación; Objetivo 7: Promover la inclusión de contenidos y actividades específicas adaptadas a cada tramo educativo, sobre el significado y el alcance de la igualdad entre hombres y mujeres; Objetivo 8: En el marco de la atención a la diversidad, prestar una atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social; Objetivo 11: Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista que promuevan la elección de estudios de forma no discriminatoria; Objetivo 13: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del sistema educativo
L.O. 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	6 y 7	Objetivos: garantizar la eliminación del sexismo de materiales educativos e incluir en la formación permanente del profesorado formación específica en materia de igualdad

Identificación de realizaciones previstas

Las áreas competenciales poseen una fuerte interrelación entre ellas, mediante la secuencia: investigación educativa, transferencia de resultados vía innovación y diseminación del conocimiento mediante la formación del profesorado.

Corresponden a la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial la elaboración y difusión de materiales curriculares y otros documentos de apoyo al profesorado, el diseño de modelos para la formación del personal docente y el diseño y la realización de

programas específicos, en colaboración con las Comunidades Autónomas, destinados a la actualización científica y didáctica del profesorado.

- La elaboración y fomento de investigaciones, innovaciones, estudios e informes sobre educación y la realización y edición de publicaciones y materiales sobre educación, de acuerdo con el programa editorial del departamento.
- La elaboración y coordinación de las acciones y normativa para la adopción y desarrollo del Marco Español de Cualificaciones, así como la promoción de las acciones y normativa para la adopción y desarrollo del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, en coordinación con la Secretaría General de Universidades.

Algunas de las actuaciones concretas que podemos destacar son las siguientes:

- Acto de entrega de los Premios 2011 “Irene, la paz empieza en casa”
- Edición del CD “Premios Irene: la paz empieza en casa” 2011
- Realización de las Jornadas Intercambia 2012, de intercambio de materiales y experiencias coeducativos entre los representantes de educación e igualdad de todas las Comunidades Autónomas
- Mantenimiento y difusión del portal educativo “Intercambia: Educar en femenino y en masculino” como espacio virtual en el que compartir experiencias de coeducación
- Publicación de trabajos que abordan el tema del género y la educación: Estudio relacionado con género y rendimiento
- Revisión de lenguaje en los documentos generados en el IFIIE desde una perspectiva de género. Inclusión de la variable género en los estudios e investigaciones que se realizaron desde el IFIIE

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el contexto general del sistema educativo, los diferentes análisis y acercamientos al tema evidencian la pervivencia de ciertas dificultades y desigualdades, sobre las que cabe seguir profundizando. En concreto:

- Se evidencian desigualdades asociadas al sexo en lo relativo a: tasas de abandono escolar, rendimiento, participación en los cargos de representación del sistema educativo, trayectoria escolar de determinados grupos étnicos minoritarios.
- La omnipresencia de la violencia contra las mujeres hace necesario un trabajo de prevención de la misma desde el sistema educativo.
- Se considera conveniente reforzar los mecanismos de conexión interautonómica para dar a conocer experiencias, recursos e iniciativas emprendidas en materia de igualdad de oportunidades en la educación.
- Se considera importante facilitar al profesorado el acercamiento a los recursos creados para fomentar la coeducación e integrar la perspectiva de género en las aulas, así como reconocer la labor de aquellos profesionales implicados en la materia.

Por lo que respecta al contexto particular del trabajo de esta unidad, se hace necesario avanzar en las siguientes líneas:

- Incluir la variable sexo en todos los estudios e investigaciones llevados a cabo.
- Favorecer la difusión y el intercambio de buenas prácticas
- Revisar y hacer uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción de todo tipo de documentos (informes, memorias, estudios e investigaciones).

#### Previsión de resultados

- Avance en el conocimiento y esclarecimiento de las variables sobre las que dirigir las políticas y la intervención educativa en materia de igualdad. La consideración de la variable sexo en los estudios permitirá para acceder a un conocimiento más rico y detallado acerca de la realidad educativas de mujeres y hombres.
- Aumento de la motivación de la comunidad educativa en la prevención de la violencia contra las mujeres, así como reconocimiento público de sus esfuerzos en la materia y reforzar el vínculo entre el trabajo de la administración y el llevado a cabo en los propios centros.
- Refuerzo de los mecanismos de interconexión autonómicos, difundirán experiencias y recursos y posibilitarán el avance en el tema específico del año.
- Facilidad y accesibilidad de los recursos coeducativos para la formación y el trabajo en el aula.
- Propiciar, desde la administración, la superación del lenguaje androcéntrico, de modo que todos los textos hagan un uso no sexista de la lengua.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo





## **SECCIÓN 19: MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 231B** Acciones en favor de los emigrantes
- 231H** Acciones en favor de los inmigrantes
- 241A** Fomento de la inserción y estabilidad laboral
- 241N** Desarrollo de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas
- 251M** Prestaciones a los desempleados
- 291A** Inspección y control de Seguridad y Protección Social
- 291M** Dirección y Servicios Generales de Seguridad Social y Protección Social
- 467G** Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información
- 494M** Administración de las relaciones laborales y condiciones de trabajo
- 912P** Asesoramiento del Gobierno en materia social, económica y laboral



**PROGRAMA 143A:** Cooperación para el desarrollo.

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social. Secretaría General Técnica.

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa.**

Este programa tiene como finalidad el cumplimiento de los compromisos que, en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo, asume el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en las áreas de su competencia y en el marco de los compromisos generales del Estado. Se trata de compromisos derivados de los tratados de amistad y de los convenios básicos de cooperación suscritos con los respectivos países en el ámbito bilateral y con organismos internacionales en el ámbito multilateral.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social contribuye a la consecución de los objetivos estratégicos señalados en los documentos programáticos que elabora la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), concretamente en el marco del III Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012 y que corresponden a su ámbito de competencias.

La cooperación bilateral para el desarrollo se concreta actualmente en el envío de personal cualificado de la Administración pública para la modernización y fortalecimiento de las administraciones laborales de países con los que existen convenios bilaterales.

En cuanto a la cooperación multilateral, se colabora estrechamente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al tratarse del organismo del sistema de Naciones Unidas referente a los ámbitos competenciales del Ministerio. Esta colaboración se plasma en diversas direcciones: apoyo financiero, participación en la priorización de las áreas temáticas de actuación, apoyo en la selección de países o zonas de intervención, seguimiento, evaluación y difusión de las actividades, además de la presencia y participación directa en proyectos que desarrolla este organismo internacional.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.**

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 32 y 14.12.	
PEIO 2008-2011	Eje 11 Objetivos 1,2 y3	

Identificación de realizaciones previstas.

- Ejecución y seguimiento de los compromisos adoptados en el marco de comisiones mixtas de Tratados y Convenios de cooperación entre España y los respectivos países.

- Ejecución y seguimiento de la cooperación al desarrollo con organismos multilaterales y Organizaciones Internacionales.
- Gestión de proyectos de cooperación en el ámbito de acuerdos bilaterales.
- Gestión de proyectos de cooperación en colaboración con Organismos multilaterales, especialmente OIT.
- Coordinación en materia de cooperación internacional colaborando con el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.
- Colaboración con otros Organismos Internacionales del ámbito competencial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

### **C) Análisis de Impacto de Género.**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Según datos de la OIT, las mujeres constituyen el 70% de los 1.300 millones de personas con pobreza absoluta del mundo.

De las mujeres en edad de trabajar, sólo lo hace un 54% frente al 80% de los hombres. Las mujeres desempeñan la mayor parte de los trabajos mal pagados y menos protegidos, y globalmente, ganan entre un 20 y un 30% menos que los hombres. Por otro lado, se está incrementando el número de mujeres que emigran, tanto legal como ilegalmente, en busca de empleo. Y las mujeres emigrantes son más vulnerables a la explotación y los abusos.

En relación con el programa de cooperación bilateral, 13 mujeres han llevado a cabo asistencias técnicas durante el año 2011, representando el 43% de las 30 personas que las llevaron a cabo. Asimismo, se realizó en el ámbito del programa de cooperación bilateral con la República de Honduras, una asistencia técnica aprobada por la Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo e Inmigración de 8 de abril de 2011, sobre la aplicación de herramientas para reducir prácticas discriminatorias de género desde los Servicios Públicos de Empleo. Dicha asistencia técnica tuvo una duración de dos meses.

#### Previsión de resultados.

En el programa de cooperación multilateral con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se contempla la perspectiva de género como un eje transversal a todos los proyectos.

### **D) Valoración de Impacto de Género.**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género

**PROGRAMA 231B:** Acciones en favor de los emigrantes.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Migraciones. Secretaría General de Inmigración y Emigración.

### **A) Contenido y Finalidad del Programa.**

El artículo 149.1.2ª de la Constitución recoge, entre las materias cuya competencia exclusiva pertenece al Estado, las de inmigración, emigración y derecho de asilo. De estas funciones y competencias, las que corresponden al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en materia de emigración se ejercen básicamente a través del presente programa.

Con carácter general el programa 231B tiene como finalidad financiar las competencias atribuidas al Ministerio de Empleo y Seguridad Social en materia de atención a los españoles residentes en el exterior y retornados, y en tal sentido las actuaciones costeadas a través de él se dirigen a garantizar un nivel mínimo de protección a todos los ciudadanos españoles residentes en el exterior, en especial, asegurando sus derechos económicos y sociales, apoyando su integración social y educativa, el empleo en el exterior, o el retorno de los que lo demanden.

La Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior ha supuesto la equiparación de derechos y la superación del concepto tradicional de "emigrante", introduciendo el más amplio de ciudadano/a español/a residente en el exterior y contemplando además la segunda y tercera generaciones.

Debe tenerse en cuenta que la tradición migratoria española, que se mantuvo con fuerza en las siete primeras décadas del siglo pasado, hace que siga siendo todavía numeroso el colectivo de españoles y españolas que continúa residiendo fuera de nuestro país. Las situaciones de necesidad que a nivel individual o colectivo puedan presentárseles, mientras trabajan fuera de nuestro país (mas del 50% están en Iberoamérica), o en el momento de retorno, para su integración laboral y social, hacen necesario el establecimiento de programas destinados a su protección así como al fomento de los lazos culturales y afectivos con España mientras permanezcan en el extranjero

De entre las acciones a favor de la ciudadanía española en el exterior, las actividades que tienen un impacto positivo en materia de igualdad de género, son las siguientes:

- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes mayores de 65 años: Supone la garantía de cobertura de un nivel básico de protección a los/as emigrantes ancianos/as que residen en países cuya protección social es insuficiente, cuyo importe baremado en función del coste de la vida de cada país es inferior a las pensiones no contributivas de nuestro sistema de Seguridad Social. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.
- Prestación por razón de necesidad para españoles y españolas residentes en el exterior mayores de 16 años y menores de 65 que se encuentren incapacitados/as para todo tipo de trabajo. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.
- Pensión asistencial por ancianidad: Supone el reconocimiento de una pensión asistencial por ancianidad para españoles/as mayores de 65 años carentes de recursos que retornan a España, en tanto accedan a la prestación no contributiva por jubilación existente para las personas residentes en España. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.
- Atención sanitaria para las personas beneficiarias de la prestación por razón de necesidad que carecen de esta cobertura. Regulada en el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero.
- Promoción de la igualdad efectiva de las mujeres españolas en el exterior, y en particular, para la prevención y atención de las situaciones de violencia de género que

sufran las españolas residentes fuera del territorio nacional. Regulada en el Programa de Mujeres de la Orden 874/2007, de 28 de marzo.

- Los cauces de participación institucional de las personas españolas residentes en el exterior son los Consejos de Residentes Españoles (CRE) en las correspondientes demarcaciones consulares y el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior (CGCEE). Este último es un órgano consultivo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social regulado por el Real Decreto 230/2008, de 15 de febrero.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.**

### Identificación del articulado de las normas y planes.

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
LOIEMH 3/2007	Arts. 14, 42 y Disposición adicional primera.	
PEIO 2008-2011	Eje 11	
Ley Orgánica 1/2004	Art. 2	
Ley 40/2006	Art. 16.	

### Identificación de realizaciones previstas.

Del contenido del Programa 231B se destacan, en relación con objetivos específicos en materia de igualdad con un impacto de género positivo, 2 programas:

#### I.- Pensiones asistenciales.

Estrechamente vinculada a las políticas de igualdad se encuentra la gestión de la prestación por razón de necesidad y la pensión asistencial por ancianidad para españoles retornados, reguladas por el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero. Están dirigidas a la atención de tres colectivos: españoles/as residentes en el exterior mayores de 65 años, españoles/as residentes en el exterior con incapacidad y españoles/as mayores de 65 años retornados.

#### II.- Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

El Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior, previsto en el artículo 10 de la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior, es un órgano colegiado de carácter consultivo y asesor, adscrito al actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior tiene por finalidad garantizar la efectividad del derecho de los españoles y españolas residentes en el exterior a participar en los asuntos que les conciernen y promover la colaboración de las Administraciones públicas en materia de atención a la ciudadanía española en el exterior y personas retornadas.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la citada Ley 40/2006, en la composición del Consejo se garantizará la no discriminación por razón de género y se aplicará, en lo posible, el principio de composición equilibrada, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007.

En la regulación de la elección y nombramiento de consejeros/as se establece que se designará un/a consejero/a electo/a que corresponderá a la Federación de Asociaciones de Mujeres, a propuesta de las federaciones de asociaciones de españoles/as en el exterior, que acrediten su representatividad en los términos establecidos en el art. 11.b) del Real Decreto 230/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

### **C) Análisis de Impacto de Género.**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Según el Instituto Nacional de Estadística, a 1 de enero de 2011 la población española residente en el exterior alcanzaba las siguientes cifras: total 1.702.778; varones: 833.207 (48,93%); mujeres: 869.571 (51,07%).

En cuanto al número de personas retornadas, tomando como base las bajas consulares habidas a los largo de un año, fue en 2009 de 31.689.

En cuanto a las pensiones asistenciales, existe un mayor número de mujeres perceptoras de estas pensiones, especialmente de las prestaciones de ancianidad. Esta información revela la no realización de aportes a los sistemas de Seguridad Social durante la etapa de vida laboral de estas beneficiarias y, por tanto, la situación de desigualdad de partida, que esta política de prestaciones de carácter asistencial viene a paliar.

#### Previsión de resultados.

Datos cuantitativos:

##### I.- Prestación por razón de necesidad y pensiones asistenciales.

Tomando como base los datos consolidados de beneficiarios del año 2010, se aprecia que en todo tipo de prestaciones es mayor el número de mujeres perceptoras que el de varones.

En el caso de prestación por ancianidad, las cifras fueron de 14.117 hombres y de 23.956 mujeres; en la incapacidad, en el caso de “niños de la Guerra”, 798 frente a 1.376; y en el caso de las pensiones asistenciales para retornados, 480 hombres frente a 610 mujeres. Sólo en el caso de las prestaciones por incapacidad superó el número de perceptores varones (495) al de mujeres (417).

En el año 2011, los datos provisionales por sexo de personas beneficiarias arrojan resultados similares: del total de personas beneficiarias de pensiones asistenciales en el 3º trimestre 2011 (35.295), fueron hombres 13.609 (38,56%) y mujeres 21.686 (61,44%).

##### II.- Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

En las votaciones celebradas a lo largo del último trimestre de 2011, entre los integrantes de los Consejos de Residentes Españoles para la elección de los Consejeros que corresponden a estos órganos en el Consejo General de la Ciudadanía Española en el exterior, han resultado electos hasta el momento 24 hombres frente a 11 mujeres.

Los datos de personas designadas en representación de la Administración Pública central y de las Comunidades Autónomas son tan escasos y provisionales que no es posible hacer una valoración de su impacto por razón de género. Además de los electos y designados por la Administración, corresponde designar a un/a consejero/a a la Federación de

Asociaciones de Mujeres, a propuesta de las federaciones de asociaciones de españoles/as en el exterior.

#### **D) Valoración de Impacto de Género.**

Entre las acciones que se llevan a cabo en el Programa 231B, el impacto de género es especialmente positivo en las siguientes:

- 1.- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes mayores de 65.
- 2.- Prestación por razón de necesidad para personas emigrantes incapacitadas con carácter absoluto para el trabajo.
- 3.- Pensión asistencial por ancianidad a favor de personas emigrantes retornadas mayores de 65 años.
- 4.- Programas y planes de atención sanitaria.
- 5.- Gestión del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

**PROGRAMA 231H:** Acciones a favor de los inmigrantes.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Migraciones. Secretaría General de Inmigración y Emigración.

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa.**

De acuerdo con el artículo 9.2 de la Constitución Española, los poderes públicos están obligados a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Asimismo, el artículo 13.1 establece que los extranjeros gozarán de las libertades públicas que garantizan la Constitución, los tratados y la Ley.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dentro del desarrollo de la política de extranjería e inmigración, tiene atribuidas competencias en materia de integración de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiadas, apátridas y personas acogidas al régimen de protección internacional y otros estatutos de protección subsidiaria. El programa de "Acciones a favor de los inmigrantes" tiene como finalidad llevar a cabo el desarrollo de estas competencias.

Las actuaciones a desarrollar con este programa presupuestario persiguen mantener las medidas puestas en marcha en años anteriores en diferentes áreas de actuación (acogida, educación, empleo, vivienda, servicios sociales, etc.) y emprender aquellas nuevas que sean demandadas en el actual periodo de crisis económica.

Las actividades más significativas a desarrollar se pueden reunir en las siguientes:

Desarrollo, mantenimiento y gestión del sistema de acogida integral, promoción e integración de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiadas, apátridas, personas acogidas al régimen de protección internacional y otros estatutos de protección subsidiaria. Para el desarrollo de estas actuaciones se gestionan:



- Los centros de migraciones, integrados por los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes (CETI) de Ceuta y Melilla y los Centros de Acogida a Refugiados (CAR).
- Subvenciones nominativas a Cruz Roja Española (CRE), Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) y Asociación Comisión Católica Española de Migración (ACCEM) para el desarrollo de programas de acogida e integración de personas solicitantes de asilo, refugiadas e inmigrantes.
- Subvenciones destinadas a entidades sin ánimo de lucro para el desarrollo de programas a favor de la integración del colectivo citado.
- El Fondo de Apoyo a la Acogida y la Integración de Inmigrantes así como para el refuerzo educativo de los mismos.
- Subvenciones a entidades locales para el desarrollo de programas innovadores que puedan transferirse al conjunto del territorio.
- Convenios con las ciudades de Ceuta y Melilla para la atención a menores inmigrantes y Convenios de Colaboración con organizaciones relacionadas con la inmigración y la integración.
- Los planes y programas de primera atención y de intervención urgente para situaciones de carácter excepcional, a través de la subvención nominativa a Cruz Roja Española para la atención a inmigrantes a pie de playa, y subvenciones directas a entidades que realizan actuaciones de atención humanitaria a personas inmigrantes.
- El desarrollo de programas destinados a facilitar ayudas que permitan el retorno voluntario de inmigrantes a sus países de origen.
- El desarrollo de programas especializados en colaboración con organismos internacionales a través de la subvención nominativa al Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y la subvención nominativa a la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).
- La gestión de las iniciativas y fondos de acción comunitarios dirigidos a inmigrantes a través de convocatorias de subvenciones cofinanciadas con fondos europeos (Fondo Social Europeo, Fondo Europeo de Refugiados, Fondo Europeo de Integración y Fondo de Retorno).
- El diseño, desarrollo y evaluación de acciones de formación a través del establecimiento de convenios de colaboración y/o contratos de servicios y asistencia técnica.
- El desarrollo de instrumentos de análisis e indicadores de integración que permitan evaluar la eficacia de los programas así como el seguimiento y la evaluación.
- La elaboración de informes sobre normas y proyectos de ámbito nacional, comunitario europeo e internacional con incidencia en su ámbito competencial.
- La concertación de actuaciones y la realización de estudios en colaboración con otros departamentos ministeriales, Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales y entidades públicas y privadas.

- La participación en organismos europeos e internacionales en el ámbito de la integración de inmigrantes y la asistencia técnica a los programas de cooperación internacional dirigidos a sus colectivos de atención.
- La promoción de políticas de igualdad de trato y no discriminación por el origen racial o étnico, a través del diagnóstico periódico de la situación del racismo y la xenofobia en España, mediante la implantación del sistema de información y difusión de la información obtenida, la promoción de estudios, informes e investigaciones sobre la situación del racismo y la xenofobia en España, el establecimiento de una red nacional de actores en la lucha contra el racismo y la xenofobia, y de redes de comunicación con los órganos y organizaciones internacionales, así como promoción de foros de intercambio y fomento de estrategias y buenas prácticas, en especial en los medios de comunicación.

Por otro lado, a lo largo de las últimas décadas, la cuestión relativa a la definición, desarrollo y gestión de la política migratoria ha sido uno de los principales temas con especial relevancia en la agenda de los países de nuestro entorno.

En concreto, uno de los principales retos afrontados por éstos ha sido la definición de una política de inmigración de carácter integral y con vocación de permanencia, constituida por instrumentos susceptibles de adaptarse con el paso del tiempo a las variaciones económicas, sociales y laborales, ocurridas en la realidad sobre la que actúan, modulando y compensando los objetivos entre sí, en función de la mismas, sin que ello suponga el abandono de los fines políticos generalmente definidos, ni quiebras en la línea de acción política del Gobierno sobre una realidad que puede variar en lo particular, de forma puntual, pero permanece como tal a lo largo del tiempo.

No puede olvidarse, en este ámbito, la riqueza que añade, al número de interlocutores, el carácter consensuado y concertado que preside la política española en materia de inmigración desde el año 2004, con la aprobación del Reglamento de la ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros y su integración social, y que ha continuado en 2011 con la aprobación del nuevo Reglamento, hoy vigente, que ha supuesto la toma en consideración y, en ocasiones, participación, de actores diversos de la sociedad, en la toma de decisiones sobre la materia.

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Fijación de criterios, impulso, coordinación y cooperación institucionales en todos los aspectos relativos a la extranjería y la inmigración.
- Apoyo a la formación, investigación y desarrollo de programas técnicos de inmigración.
- Inserción sociolaboral de trabajadores migrantes.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.**

### Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 11 y 14.	
PEIO 2008-2011	Eje 9 y Eje 10 (Objetivo 1, 3 y 6).	

#### Identificación de realizaciones previstas.

##### Objetivos del Programa:

- Promover la integración de las personas inmigrantes a través de acciones directas a favor de las mismas, realizadas directamente o en colaboración con el resto de Administraciones públicas, Organizaciones No Gubernamentales y Unión Europea.
- Promover la integración de las personas inmigrantes a través del estudio y conocimiento de la situación, la sensibilización del conjunto de la sociedad y la promoción de la igualdad y la no discriminación.

##### Realizaciones previstas en materia de igualdad de oportunidades:

- Identificación de factores de exclusión y desarrollo de mecanismos de integración que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres inmigrantes, a través de la aplicación transversal de la perspectiva de género en todas las líneas de intervención y actuaciones, contemplados en el Fondo de Apoyo.
- Priorización de los programas que fomenten la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres inmigrantes, así como aquellos que contemplen actuaciones específicas que promuevan la integración de la perspectiva de género, la convocatoria y la inclusión de “programas a favor de la mujer/programas específicamente dirigidos a mujeres” como medida de acción positiva orientada a corregir situaciones de desigualdad en la integración de las mujeres inmigrantes, a través de la convocatoria de subvenciones.
- Consolidación de la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de las políticas migratorias y garantía de la protección a las mujeres víctimas de violaciones de derechos humanos y de la violencia a través de las medidas contempladas en el Plan Estratégico (2011-2014) que incorpora la Igualdad de trato en todas las áreas de intervención de modo transversal.
- Concesión de autorizaciones de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales a mujeres extranjeras víctimas de violencia de género.

### **C) Análisis de Impacto de Género.**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

El Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010 era el marco del conjunto de actuaciones de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes y, por tanto, las dos líneas directrices en materia de igualdad entre mujeres y hombres establecidas en el PEI -transversalidad y sectorialidad- están contempladas en todas ellas.

Los principales instrumentos de gestión y financiación son:

- El Fondo de Apoyo a la Acogida e Integración Social de Inmigrantes así como el Refuerzo Educativo de estas personas.

- La convocatoria de subvenciones a Entidades Locales, para el desarrollo de programas innovadores a favor de la integración de inmigrantes.
- La convocatoria de subvenciones dirigida a ONG en el área de integración de inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional.
- El Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.

El impacto de género en el Fondo de Apoyo a la Acogida y la Integración de inmigrantes, así como el refuerzo educativo de los mismos se recoge en el Marco de Cooperación para la gestión del Fondo y en los Planes de acción que presentan las Comunidades Autónomas.

La variable género es tratada como un eje transversal en el Marco de Cooperación que se publica cada año como orientación a las Comunidades Autónomas para la elaboración de los Planes de Acción. Además, se incluye un Eje de Mujer para actuaciones estrictamente dirigidas a la integración social de las mujeres inmigrantes, sobre todo aquellas que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad, como las víctimas de violencia de género, prostitutas o víctimas de la trata de personas con fines de explotación sexual. En este eje se contempla, asimismo, la formación de profesionales de servicios de atención a inmigrantes en lo que se refiere a la perspectiva de género.

En otros ejes, las Comunidades Autónomas proponen actuaciones que contemplan las diferentes necesidades para mujeres y hombres, desde el mantenimiento de plazas de acogida específicas para mujeres, medidas sanitarias (prevención de enfermedades de transmisión sexual y planificación familiar) y actuaciones de formación de profesionales.

Los principios generales del Fondo de Apoyo, Igualdad y no Discriminación, Ciudadanía e Interculturalidad, aplicados a las mujeres inmigrantes exigen medidas específicas que faciliten la plena incorporación a la sociedad española de las mismas con equiparación de derechos y obligaciones, reconocimiento de su derecho a la plena participación cívica, social, económica y cultural, así como el respeto a su idiosincrasia dentro de los límites de la Constitución.

A pesar de la insistencia en la consideración de la perspectiva en materia de inmigración, la identificación del impacto de género resulta difícil en algunos casos ya que, salvo en las actuaciones específicas con mujeres, no siempre se dispone de los indicadores desagregados por sexo, debido fundamentalmente a la dificultad de obtenerlos de las distintas entidades ejecutoras de los programas.

- En el caso de subvenciones, la variable género está implícitamente incluida de forma transversal en todos los programas objeto de subvención. En el caso específico de las subvenciones a Entidades Locales, se hace énfasis en los programas que favorecen la participación de personas inmigrantes en el entorno local, con especial atención, entre otros grupos sociales, a las mujeres y a los dirigidos a la prevención de conductas discriminatorias, racistas y xenófobas, así como programas de sensibilización dirigidos a la población en general. En las convocatorias se incluye la necesidad de aportar indicadores cuantitativos, especificando su incidencia según el género, lo que no siempre es facilitado por las entidades subvencionadas.

Previsión de resultados.

Aumentar las actuaciones dirigidas a la incorporación de una estrategia transversal y del desarrollo del mainstreaming como política de equidad de género en el ámbito de las migraciones.

En lo referente a la concesión de autorizaciones de residencia temporal y de trabajo por circunstancias excepcionales a mujeres extranjeras víctimas de violencia de género con la entrada en vigor del Real Decreto 557/2011, que aprobó el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, se aplicarán los artículos 131, 132, 133 y 134, del Capítulo II "Residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género", del título V, con lo que se facilitará la denuncia de estos casos.

**D) Valoración de Impacto de Género.**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género

**PROGRAMA 241A:** Fomento de la inserción y estabilidad laboral.

**CENTRO GESTOR:** Servicio Público de Empleo Estatal.

**A) Contenido y Finalidad del Programa.**

Este programa de "Fomento de la inserción y estabilidad laboral" es resultado de la integración de dos grandes ámbitos de actuación desarrollados anteriormente en tres programas presupuestarios desagregados y que corresponden a las políticas activas de empleo:

- Fomento y gestión del empleo (incluye escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo).
- Formación profesional para el empleo.

El objetivo común que persigue es incrementar el empleo promoviendo la integración de las personas desempleadas en el mercado laboral y la permanencia en el mismo de quienes trabajan, especialmente de colectivos más desfavorecidos.

Este objetivo será abordado desde diversas ópticas para establecer medidas complementarias que incidan en niveles diferenciados del entorno profesional y laboral.

Algunas de estas medidas tienen un carácter preventivo o de anticipación, como es el caso de los diagnósticos de necesidades de empleo y cualificación de los sectores u ocupaciones, de la información y orientación profesional a los/as trabajadores/as o de las acciones de formación para personas desempleadas y ocupadas.

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

- Integración de las personas desempleadas en el mercado laboral.
- Permanencia en el mercado laboral de las personas que se encuentren en activo.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.**

### Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 42.	
PEIO 2008-2011	Eje 2 (Objetivo 1).	

### Identificación de realizaciones previstas.

Las medidas incentivadoras dirigidas a favorecer la incorporación y el mantenimiento en el empleo de las mujeres han sido uno de los objetivos que, con las adaptaciones necesarias de cada momento se han propuesto en las sucesivas normas reguladoras del programa de fomento de empleo, todo ello a fin de favorecer una efectiva igualdad de oportunidades dentro del mercado de trabajo.

Así en el actual programa de bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida, regulado en el artículo 4 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se establecen, dentro de las medidas del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, incrementos sobre los incentivos existentes, en caso de que se contrate a mujeres que pertenezcan a los colectivos protegidos (jóvenes sin cualificación y parados de larga duración), siempre que sean contratadas en sectores en los que las mismas se encuentren menos representadas, con lo que se intenta paliar esta situación.

Asimismo, continúan en vigor medidas incentivadoras de la contratación como las bonificaciones a la contratación del colectivo de mujeres víctimas de violencia de género y la mayor bonificación por la contratación de mujeres con discapacidad que se recogen en la Ley 43/2009, de 29 de diciembre.

Como medida para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral también continúan vigentes las bonificaciones contempladas en el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, que se han ido extendiendo a cada vez más supuestos en sucesivas reformas normativas como ha sido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las bonificaciones en los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores/as con contrato suspendido por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo por el embarazo o por la lactancia natural y paternidad, tanto para trabajadoras por cuenta ajena como propia.

Por último, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, en el artículo 5.3 a) del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, se contempla como colectivo prioritario para participar en acciones formativas a las mujeres.

Por todo lo antes mencionado, en el presupuesto del programa 241 A, se incluyen los siguientes objetivos e indicadores:

1.- Dentro del ámbito de oportunidades de empleo y fomento de la contratación, se incluye el objetivo de favorecer la contratación de colectivos con mayor dificultad de acceso al

empleo (mujeres, personas con discapacidad, trabajadores en riesgo de exclusión social y víctimas de violencia de género, mayores de 45 años y otros colectivos), en el que se especifican los siguientes indicadores:

- De producción o actividad:
  - Número de contratos indefinidos bonificados a mujeres.
  - Número de contratos bonificados por períodos de maternidad y riesgo durante el embarazo.
  - Número de contratos bonificados a víctimas de violencia de género.
- De medios:
  - Importe estimado en miles de euros de la bonificación a mujeres.
  - Importe estimado en miles de euros de las bonificaciones por maternidad.
  - Importe estimado en miles de euros de la bonificación a víctimas de violencia de género.
- De resultados:
  - Porcentaje de mujeres con contratos bonificados sobre el total de contratos bonificados.
  - Porcentaje de contratos indefinidos bonificados de mujeres sobre el total de contratos indefinidos de mujeres.

2.- Dentro del ámbito de la formación y recualificación, se incluyen los objetivos de:

2.1.- Fomentar la inserción laboral de los desempleados mediante acciones de formación profesional, en el que se especifican los siguientes indicadores:

- De resultados:
  - Tasa de participación de hombres y mujeres.
  - Tasa de inserción profesional de hombres y mujeres.

2.2.- Promover la permanencia de las personas trabajadoras en el mercado de trabajo mediante la actualización y mejora de sus cualificaciones profesionales, en el que se especifican los siguientes indicadores:

- De producción o actividad:
  - Número de mujeres formadas en el sistema de bonificaciones.
  - Número de mujeres formadas en convenios de formación.
- De resultados:
  - Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema de bonificaciones.
  - Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema de convenios.

### C) Análisis de Impacto de Género.

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Este programa se configura como un instrumento para el cumplimiento de lo señalado en el Programa Nacional de Reformas entre cuyos objetivos se establece el fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

En el ámbito de los programas de fomento del empleo, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral establece en su artículo 4 determinadas medidas incluidas dentro del contrato de trabajo por tiempo indefinido para fomentar la contratación de los emprendedores, determinadas bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social.

En el caso de la contratación de mujeres en sectores en los que este colectivo se encuentre menos representado y las mismas cumplan los requisitos de edad exigidos en el citado artículo, se incluyen cuantías adicionales de 100 euros al año (1.100, 1.200 y 1.300 euros/año respectivamente) en el caso de personas de 30 años o menos y de 200 euros al año (1.500 euros/año) en el caso de personas mayores de 45 años.

Asimismo, se mantienen:

1.- Las bonificaciones por la contratación de personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género (70,83 euros/mes durante 4 años) reguladas inicialmente en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, modificadas posteriormente por el Real Decreto 1917/2008, que incrementa su cuantía a 125 euros/mes (1.500 euros/año), durante 4 años. Esta situación también se bonifica en la contratación temporal (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

2.- Los incrementos en las bonificaciones para personas con discapacidad regulados en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, en el caso de que las mismas sean mujeres (50 euros al mes de incremento sobre las cantidades inicialmente establecidas).

Además, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, mantiene las bonificaciones de 700 euros/año o su equivalente diario cuando se transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación celebrados con mujeres, que ya se recogían en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Todo ello, sin perjuicio de la vigencia de otras medidas reguladas en la citada Ley 43/2006, de 29 de diciembre, así como en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, anteriormente recogida, que si bien no permiten que se beneficien nuevas mujeres de las mismas, mantienen los beneficios para las que los hubieran adquirido antes del 1 de enero de 2012.

El número de nuevos contratos indefinidos bonificados por las bonificaciones vigentes en 2010 destinadas a fomentar el empleo de mujeres ha sido de 40.734, de los cuales 119 han sido realizados con víctimas de violencia de género. Además, se han celebrado 189 contratos temporales con este colectivo.

El importe en 2010 de las bonificaciones por contratos indefinidos de mujeres, incluyendo por tanto las de la Ley 43/2006 (445.568 miles de euros), como las de la Ley 35/2010 (1.336 miles de euros), ascendió a 446.904 miles de euros.

A la fecha actual todavía no se dispone de los datos definitivos correspondientes al ejercicio 2011.



En lo relativo a los programas de formación profesional para el empleo, habría que distinguir:

1. Los programas destinados prioritariamente a personas desempleadas, que en el ejercicio 2010 tuvieron 305.060 alumnos/as participantes lo que ha supuesto un importe en subvenciones y ayudas de 887.107 miles de euros, con una tasa de participación entre hombres y mujeres del 51 y 49% respectivamente y una tasa de inserción profesional del 63 y 60% respectivamente.

En 2010, se desarrolló un programa específico de formación e inserción laboral a favor de las mujeres desempleadas del medio rural, con necesidades formativas especiales y con dificultades para su inserción o recualificación (Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo y en la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, Resolución de 18 de junio de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal), del que se beneficiaron 854 mujeres.

2. Los programas destinados prioritariamente a personas ocupadas, que han supuesto la bonificación en cuotas de las cotizaciones a la Seguridad Social de 1.176.194 mujeres en 2010. En lo que se refiere a las personas formadas a través de convenios de colaboración, en 2010 se estima que se han beneficiado 370.000 mujeres en los convenios de ámbito estatal, siendo previsible que sea la misma cantidad en los convenios de ámbito autonómico.

#### Previsión de resultados.

En 2012, se prevé que el número de nuevos contratos indefinidos, bonificados y celebrados con mujeres alcance la cifra de 38.900 por año. Asimismo, se estima que el número de nuevos contratos bonificados a víctimas de violencia de género alcance la cifra de 140.

En 2012, se prevé mantener las tasas de participación e inserción de las acciones, medidas y programas de formación profesional para el empleo destinados prioritariamente a personas desempleadas, así como el número de alumnos/as participantes.

En 2012, se estima que la tasa de mujeres formadas mediante el sistema de bonificaciones de formación profesional ascenderá al 42%, lo que supondrá el mantenimiento de la tasa existente desde el año 2010, mientras que en el caso de la formación ejecutada mediante convenios de formación la tasa será del 45%.

En lo referente al número de mujeres formadas mediante bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social, en 2012 se prevé un incremento del 10,29% respecto al 2011, con lo que se prevé alcanzar la cifra de 1.102.954 mujeres beneficiarias. En el caso del número de mujeres formadas mediante convenios, se prevé que alcance la cifra de 186.574 mujeres.

#### **D) Valoración de Impacto de Género.**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género

**PROGRAMA 241N:** Desarrollo de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas. Secretaría de Estado de Empleo.

### A) Contenido y Finalidad del Programa.

La Constitución, en su artículo 129.2, dispone que “los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”.

Las obligaciones asumidas por el Estado en estas materias son realizadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dando cumplimiento al mandato constitucional y poniendo en práctica la medida contenida en el eje 6, del “Programa Nacional de Reformas del Reino de España” (PNR) y concordante con las directrices integradas para el empleo 2008-2010 (15 y 19) de promover la economía social y el trabajo autónomo.

Este programa pretende el fomento del cooperativismo, del trabajo autónomo y de la economía social como vías de generación de empleo, así como estimular las iniciativas empresariales tendentes a satisfacer la demanda de determinados bienes o servicios, mediante la constitución de sociedades cooperativas y otras formas de la economía social.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Arts. 73 y sgs.	
PEIO 2008-2011	Eje 2 (Objetivo 2).	

Identificación de realizaciones previstas.

Tres son los objetivos generales del programa:

1. Estimular las iniciativas empresariales tendentes a satisfacer la demanda de determinados bienes o servicios mediante la constitución de sociedades cooperativas u otras formas de la economía social.
2. Difundir y fomentar las distintas formas societarias de la economía social y el trabajo autónomo.
3. Difundir y fomentar la responsabilidad social de las empresas.

En las convocatorias para la concesión de estas subvenciones, se viene incorporando como prioridad temática, a efecto de valoración de los proyectos presentados, la promoción de la igualdad de género, que tiene relación con los objetivos 2 y 3 en cuanto a que se

priman las actividades de formación en materia de economía social, de la responsabilidad social empresarial o del trabajo autónomo, en las que es mayoritaria la presencia de mujeres. La promoción de la igualdad de género como prioridad temática a efectos de valoración de los proyectos presentados a la convocatoria de concesión de subvenciones, en el año 2011, figura recogida en el artículo 2.3.d) de la Orden TIN/3297/2010, de 15 de diciembre.

También, se relacionan con los objetivos 2 y 3 la prioridad en la valoración de los proyectos de elaboración de estudios, edición de publicaciones y la organización de congresos, jornadas y seminarios en materia de economía social, de responsabilidad social empresarial o del trabajo autónomo desde la perspectiva de la igualdad de género.

### **C) Análisis de Impacto de Género.**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

El objeto de las subvenciones concedidas con cargo a los créditos del programa queda establecido en el artículo 1 de la Orden TIN/ 3440/2009, de 16 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción de la economía social, de la responsabilidad social de las empresas y del trabajo autónomo, y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción, de trabajadores autónomos y otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal.

En el ejercicio 2011, de un total de 200 proyectos subvencionados, 7 han sido cursos, en cuya valoración se ha tenido en cuenta el porcentaje de participación de mujeres, y de los 193 restantes, 10 abordaban la economía social, la responsabilidad social empresarial o el trabajo autónomo desde la perspectiva de la igualdad de género.

#### Previsión de resultados.

La previsión para 2012 es continuar con las actividades a desarrollar para la consecución de los objetivos del programa e implementar las medidas con impacto de género descritas en la identificación de realizaciones previstas.

### **D) Valoración del impacto de género.**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género

<b>PROGRAMA 251M:</b> Prestaciones a los desempleados.
--

<b>CENTRO GESTOR:</b> Servicio Público de Empleo Estatal.
---

### **A) Contenido y Finalidad del Programa.**

El Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, regulariza y sistematiza en su Título III las normas de protección por desempleo, protección que se estructura en una prestación por desempleo de nivel contributivo y un subsidio por desempleo de nivel asistencial.

La acción protectora comprende las subvenciones que se indican a continuación y, además, la aplicación de acciones específicas de formación, perfeccionamiento,

orientación, reconversión e inserción profesional de los trabajadores desempleados, así como las de mejora de la ocupación, reinserción laboral y aquellas otras que tengan por objeto el fomento del empleo estable.

El alcance de los derechos reconocidos es el siguiente:

- Prestación contributiva.
- Subsidio por desempleo.
- Renta agraria.
- Subsidio por desempleo de los trabajadores eventuales del régimen especial agrario de la Seguridad Social (REASS).
- Renta activa de inserción.

Debido a las circunstancias especiales por las que atraviesa la economía española, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, mantiene de forma coyuntural la ampliación de la cobertura para las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo, afectados por un expediente de regulación de empleo regulado en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.**

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 42	
PEIO 2008-2011	Eje 2 (Objetivo 1).	

Identificación de realizaciones previstas.

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se pueden resumir en las siguientes:

- Garantizar la percepción de una renta a todas las personas que se encuentren en situación legal de desempleo y cumplan los requisitos legales, durante el período de búsqueda de un nuevo empleo.
- En el caso concreto de la renta activa de inserción, se busca la reincorporación al mercado laboral de la persona perceptora de estas rentas al combinar medidas de políticas activas y pasivas.
- Reconocer y pagar los derechos económicos a las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo.
- Impulsar la reinserción laboral, luchar contra el fraude y mejorar la gestión de las prestaciones por desempleo.

### **C) Análisis de Impacto de Género.**

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Teniendo en cuenta la finalidad del programa, no se establecen indicadores presupuestarios específicos por razón de género de los perceptores y perceptoras de los distintos tipos de prestaciones por desempleo, no obstante, el Servicio Público de Empleo Estatal dispone de estadísticas y estudios de carácter interno que diferencian las personas beneficiarias de prestaciones en función de si son hombres o mujeres.

Con carácter general, el programa 251M se dirige a la protección por desempleo de hombres y mujeres sin diferencias por razón de género, tal y como se establece en la normativa vigente.

Sin embargo, existen previsiones de gasto específicas destinadas a la protección por desempleo de víctimas de violencia de género y violencia doméstica inscritas como demandantes de empleo, en los términos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo.

En el ejercicio 2010, se alcanzó la cifra, en media mensual, de 14.169 personas víctimas de violencia de género y violencia doméstica beneficiarias de la renta activa de inserción, cuando el total de personas beneficiarias en media mensual de esta prestación fue de 125.681. En 2011, de las 186.316 personas beneficiarias, en media mensual, de esta prestación, 16.064 fueron víctimas de violencia de género.

En 2011 de las 57.345 bajas por colocación en el colectivo de personas perceptoras de la renta activa de inserción, 4.588 eran víctimas de violencia de género o violencia doméstica.

#### Previsión de resultados.

En el ejercicio 2012, se estima que habrá 220.000 personas beneficiarias, en media mensual, de la renta activa de inserción, de las que 18.968 serán víctimas de violencia de género y violencia doméstica.

Asimismo, se prevé que se produzcan 67.712 bajas por colocación en el colectivo de personas perceptoras de la renta activa de inserción, de las que 5.838 serán personas víctimas de violencia de género y violencia doméstica.

#### **Valoración de Impacto de Género.**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género

**PROGRAMA 291A:** Inspección y control de seguridad y protección social.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social.

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa.**

En el presente programa se establecen las líneas fundamentales de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el año 2012. Sus competencias vienen

reguladas por la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, que aprueba su Reglamento de organización y funcionamiento.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social asume la realización de funciones básicas para el control de la ejecución de la legislación laboral y de protección social. Estas funciones debe desarrollarlas en un contexto de gran complejidad y en un régimen de gran autonomía, lo que hace necesario planificar las actuaciones para responder cada vez con mayor eficacia a demandas cambiantes, y contar con adecuados indicadores de la actividad desarrollada.

Con esta finalidad, y de acuerdo con las Comunidades Autónomas y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, previa consulta a los agentes sociales, se elabora anualmente el Plan Integrado de Actuación, aprobado en Conferencia Sectorial, en el que se recogen los planes y objetivos comunes, y por ello, de alcance general, a los que hay que sumar los que tienen un alcance territorial más restringido: provincial o autonómico.

Esta planificación permite, bajo los principios inspiradores del diálogo social y las prioridades acordadas en la Conferencia Sectorial, desarrollar los objetivos del sistema en cinco líneas principales, cuya prioridad viene determinada por las diferentes fases del ciclo económico.

Para 2012, las prioridades son:

- Actuaciones orientadas al control de la economía irregular y el trabajo de personas extranjeras.
- Control del empleo, modalidades de contratación y fomento del empleo estable.
- Supervisión del cumplimiento de las obligaciones instrumentales y de contenido económico, así como del disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social.
- Vigilancia del cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.
- Control de las condiciones de trabajo y lucha contra discriminación y falta de igualdad efectiva tanto por razón de género como de condición personal (discapacidad).

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.**

### Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 42.	
PEIO 2008-2011	Eje 2 (objetivos 3 y 5) y Eje 3.	

### Identificación de realizaciones previstas.

Durante el año 2011, se ha elaborado un Plan de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, que en el 2012 y años sucesivos, será un área de actuación permanente de la materia de relaciones laborales, dentro de la programación anual de las Inspecciones de Trabajo de todas las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de que, eventualmente y dentro de esta actuación permanente, puedan planificarse campañas temporales sobre áreas o materias concretas o aspectos concretos de la legislación en materia de igualdad.

El objetivo del Plan lo constituye la vigilancia del cumplimiento de toda la normativa que contiene obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a impedir la discriminación por razón de género, a garantizar los derechos de mujeres y hombres a conciliar la vida laboral y familiar, y a garantizar la protección de la salud y la seguridad de las mujeres por razón de las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia, obligaciones y derechos que básicamente se encuentran contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La actividad inspectora en general se centrará en los siguientes programas:

1. Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad.
2. Discriminación en la relación laboral.
3. Discriminación Salarial.
4. Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género.
5. Acoso sexual y por razón de sexo.
6. Discriminación en la negociación colectiva.
7. Discriminación en el acceso al empleo.
8. Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

El número total de inspecciones a empresas en todas las materias señaladas figurarán en la programación anual, que se aprueba en las Comisiones Territoriales y se incluye en el Plan Integrado de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se aprueba por la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

### **C) Análisis de Impacto de Género.**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Establecer un correcto diagnóstico a través de indicadores cuantitativos que nos permita fijar las desigualdades de género existentes en el ámbito laboral es complicado. Se pueden señalar como referencia los incumplimientos que se vienen detectando debido a las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se reflejan en los datos siguientes, en el que junto con las actuaciones o inspecciones realizadas se recogen los incumplimientos de la normativa sobre igualdad que dieron lugar a la extensión de un acta de infracción y los que dieron lugar a requerimientos para la subsanación de las deficiencias.

Durante el año 2011 se han realizado 6.325 actuaciones y se extendieron 106 actas de infracción y se efectuaron 1.463 requerimientos.

#### Previsión de resultados.

Las actuaciones inspectoras sin duda pueden contribuir a la mejora de la igualdad efectiva en los centros de trabajo, no sólo por su actuación sancionadora o requiriendo el cumplimiento de la normativa en los casos que se detecte algún incumplimiento de la misma, sino también de manera proactiva promoviendo la adopción en las empresas de

medidas dirigidas a conseguir la igualdad efectiva, medidas exigidas por el art. 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, que en el caso de las empresas de más de 250 trabajadores deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de igualdad, mediante el que se podrá llegar a conseguir la desaparición de situaciones discriminatorias por razón de género.

#### **D) Valoración de Impacto de Género.**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género

**PROGRAMA 291M:** Dirección y servicios generales de Seguridad Social y protección social.

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social.

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa.**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

La gestión y administración de los recursos humanos del departamento, la elaboración de las propuestas de aprobación y modificación de las relaciones de puestos de trabajo y los planes de empleo, la tramitación de los procesos para la cobertura de los puestos de trabajo, la formación del personal, las relaciones sindicales, la acción social y la prevención de riesgos laborales.

Favorecer la igualdad de género en las actividades relacionadas con la gestión de Recursos Humanos.

Actividad:

Gestionar los recursos humanos del Departamento. Indicadores:

- Selección personal funcionario.
- Selección personal laboral.
- Acciones de formación.
- Acción social, expedientes tramitados.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.**

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Arts 25.1, 44.1, 51, 56, 58 y 61.1.	
PEIO 2008-2011	Eje 1 (Objetivo 2) y Eje 2.	



Identificación de realizaciones previstas.

- El Ministerio pone a disposición de sus empleados/as una Escuela de Educación Infantil como medida esencial destinada a favorecer la conciliación de la vida personal y laboral, y la plena integración de la mujer en el mundo laboral.
- Actividades, campamento y escuela de verano con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral y facilitar la asistencia al trabajo durante las vacaciones escolares. Gracias a esta medida se reduce el número de permisos sin sueldo que se solicitaban durante los meses estivales, especialmente por las mujeres.
- Existe un enlace a través de la Intranet del Ministerio con la Comunidad de Padres, sitio web en el que se proporciona a los usuarios de la Escuela Infantil información sobre temas como: búsqueda de colegio, ayudas y trámites, higiene, alimentación, salud, educación infantil, entorno y accesorios, biblioteca infantil (0-3 años), teatro infantil, etc.
- En el año 2011 se han realizado los siguientes cursos:
  - “FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA VIDA DIARIA”, dos cursos celebrados
  - “EDUCAR EN IGUALDAD”, del Plan de Formación Continua de 2011, dos cursos celebrados.
- Selección para participar en cursos de formación: Preferencia para quienes se incorporen del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal.

Se han concedido los siguientes permisos y reducciones de jornada en este Ministerio, durante el año 2011:

- Flexibilización jornada: 1 solicitud Plan Concilia.
- Permisos: 3 permisos por paternidad, 7 de ampliación de cuatro semanas por lactancia, 1 por adopciones internacionales y 2 por acumulación de vacaciones una vez terminado el año natural (maternidad).
- Reducción jornada: 1 por guarda legal.

**C) Análisis de Impacto de Género.**Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

El diagnóstico de situación se ha presentado en el seno de la Comisión Delegada de Igualdad, tal y como aparece detallado en el apartado número cinco del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos (Resolución de 20 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, BOE 1 de junio de 2011) y ha sido remitido a la DG de Función Pública.

Previsión de resultados.

- Nuevas solicitudes para la Escuela Infantil y gran demanda para las actividades de verano, esto producirá un impacto en el descenso de solicitudes de permisos de empleadas públicas.

- Mejora de conocimientos y actitudes en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### D) Valoración de Impacto de Género.

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

**PROGRAMA 467G:** Investigación y desarrollo de la sociedad de la información.

**CENTRO GESTOR:** Subdirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social.

#### A) Contenido y Finalidad del Programa.

En este programa se contempla el seguimiento de las medidas identificadas inicialmente en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para abordar las tareas asociadas al Plan cuatrienal para el desarrollo de la sociedad de la información y de convergencia con Europa, que en la actualidad se han transformado en las nuevas bases para el periodo 2011-2015, a partir de la 5ª Conferencia Ministerial de e-government celebrada en la localidad sueca de Malmoe el 18 de noviembre de 2009, y reafirmadas y concretadas en la 6ª Conferencia celebrada en Poznan los días 17 y 18 de noviembre de 2011, junto a los nuevos proyectos determinados para seguir completando este ámbito de actuación.

#### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.

##### Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 28.	
PEIO 2008-2011	Eje 2, 3, 5 y 6.	

##### Identificación de realizaciones previstas.

Las líneas de actuación a seguir tienen como objetivo continuar el desarrollo de la Ley 11/2007, de acceso de la ciudadanía a los servicios públicos, mejora en la atención a los ciudadanos y ciudadanas, mejoras de infraestructuras tecnológicas, apuesta por la Administración electrónica y afianzamiento de las medidas adoptadas en años anteriores para la consolidación del Plan de Simplificación e Informatización de Procedimientos.

Los objetivos son:

- Consolidación de los planes de actuación iniciados en años anteriores orientados al desarrollo y evolución de los sistemas de información actuales orientados ya hacia nuevas tecnologías web, accesibles y manejables por toda la ciudadanía.
- Consolidación del uso de certificados digitales en los sistemas de información del departamento.

**C) Análisis de Impacto de Género.**Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

La evolución sufrida en los últimos años por los sistemas de información derivada de los importantes cambios tecnológicos producidos en el mercado, han propiciado que en los últimos años se haya trabajado para la conversión y adaptación de los aplicativos existentes hacia sistemas accesibles y manejables por un abanico muy amplio de usuarios.

Previsión de resultados.

La consolidación de los planes de actuación iniciados permite avanzar que el porcentaje de personas usuarias que se van a beneficiar de las medidas adoptadas va a ser mayor.

Las actuaciones descritas tendrán un impacto positivo en todas las personas destinatarias de los sistemas de información desarrollados por el Ministerio en el ámbito de sus competencias.

**D) Valoración de Impacto de Género**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

**PROGRAMA 494M:** Administración de las relaciones laborales y condiciones de trabajo.

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Empleo.

**A) Contenido y Finalidad del Programa.**

Agrupar este programa las acciones que realiza el departamento en cuanto conciernen a la ordenación, desarrollo y gestión de las relaciones laborales individuales y colectivas, así como de las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el mismo, la regulación del empleo y la elaboración e interpretación de las normas sobre empleo, todo ello dentro del marco que establece el ordenamiento jurídico y la pertenencia a la Unión Europea.

Esta actividad administrativa puede ordenarse a efectos de su descripción programática en cuatro áreas fundamentales:

- Ordenación normativa.
- Relaciones laborales.
- Programación y actuación administrativa.
- Condiciones de trabajo.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.**Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 42 y sgs.	
PEIO 2008-2011	Eje 2 y 3.	

#### Identificación de realizaciones previstas.

Los objetivos del programa presupuestario son:

- Ordenación normativa e interpretación relativas al desarrollo de las relaciones laborales individuales y colectivas, condiciones de trabajo, empleo y empresas de trabajo temporal.
- Facilitar la resolución de los conflictos colectivos mediante la mediación, arbitraje y conciliación.
- Gestionar las funciones previstas en expedientes de regulación de empleo, ETT's, sanciones y otros.
- Gestionar las ayudas a trabajadoras y trabajadores afectados por procesos de reestructuración y/o reordenación de empresas.
- Depósito de estatutos de asociaciones sindicales patronales.
- Gestión, control y seguimiento de las medidas laborales derivadas de los procesos de reconversión.
- Investigación.
- Promoción.
- Apoyo técnico.

#### **C) Análisis de Impacto de Género.**

##### Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Las actividades y objetivos están encuadrados en el principio general de la no discriminación y la igualdad de oportunidades citándose a título indicativo los siguientes:

- Asesoramiento técnico a empresas y trabajadores/as y a organizaciones representativas de unas y otros, y a organismos públicos en materia de relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como en la aplicación del principio de igualdad de género y de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Análisis, registro y publicación de convenios colectivos. Se efectúa el control de legalidad de los convenios y se realizan requerimientos cuando se advierten contenidos que conculcan la legalidad vigente. Entre los motivos de estos requerimientos están los que se relacionan con la igualdad de género.

##### Previsión de resultados

Se prevé continuar con la ejecución de los objetivos del programa presupuestario, que son los descritos en el apartado de las realizaciones previstas.

**D) Valoración de Impacto de Género.**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género

**PROGRAMA 912P:** Asesoramiento del Gobierno en materia social, económica y laboral.

**CENTRO GESTOR:** Consejo Económico y Social.

**A) Contenido y Finalidad del Programa.**

Este programa tiene por objeto desarrollar funciones de alta dirección, planificación, organización, estudio, gestión y coordinación de la política laboral, de empleo, relaciones laborales, Seguridad Social y migraciones, así como de las actividades comunes y horizontales del departamento.

Las líneas fundamentales del programa son la alta dirección y los servicios generales.

La alta dirección supone, coordinando las unidades del departamento, la propuesta, promoción y ejecución de las directrices del Gobierno sobre política laboral, empleo, Seguridad Social, y migraciones, así como el mantenimiento de las relaciones institucionales del Ministerio.

Los servicios generales comprenden las funciones horizontales de supervisión, coordinación, gestión económico-financiera y presupuestaria, y la dirección de la política de personal y retributiva en el ámbito del departamento.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.**

Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 42 y sgs.	
PEIO 2008-2011	Eje 2.	

Identificación de realizaciones previstas.

El Consejo Económico y Social, ente de derecho público de carácter consultivo en materia socioeconómica y laboral, pone especial atención al impacto de género en la emisión de los dictámenes e informes, tanto en aquellos que sean de iniciativa propia como los que sean a petición del Gobierno como trámite preceptivo para la aprobación de una Ley, en los cuales se hace una mención expresa a cómo se ha analizado el impacto de género en el informe sobre el mismo que se presente, según la obligatoriedad señalada de incorporación a todo proyecto de Ley por la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

**C) Análisis de Impacto de Género.**

Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

En los dictámenes emitidos por este organismo, las materias sociolaborales objeto de estudio suelen tener un impacto de género, medido por su contenido sustantivo, en torno, aproximadamente, al 50 %. Este porcentaje se convierte en el 100 % si lo que se mide es la valoración que el CES hace en cada dictamen o informe de la consideración en el mismo del impacto de género. Estas recomendaciones son el resultado del consenso de las distintas organizaciones y expertos que forman parte de este Consejo.

Como indicador del compromiso que este organismo tiene en este sentido, está constituida casi desde el inicio de vida del CES, una Comisión de Trabajo Específica para tratar la situación sociolaboral de las mujeres en España, la cual teniendo un papel muy activo en la actividad del CES ha impulsado la realización de informes por propia iniciativa en este tema, así como la inclusión dentro de la revista trimestral *Cauces* de, al menos, un artículo sobre la materia. En este sentido también podemos hacer referencia al estudio que se hace en la Memoria Socioeconómica y Laboral de España de las distintas variables por sexo en los temas a los que hace referencia, y es posible su segregación por sexo, o en ellos tiene influencia el impacto de género.

Asimismo, la conciliación y el tratamiento de la dependencia, estrechamente relacionados con el género, son objeto de análisis preferente en los trabajos del CES.

Previsión de resultados.

Como quiera que este campo requiere cada día una mayor concienciación por parte de toda la sociedad, y siendo la Administración Pública la primera en potenciar este hecho, el CES como órgano de la Administración española y, asimismo, representante de la sociedad civil, tiene la intención en el próximo ejercicio de seguir potenciando este hecho, no viendo limitadas las actuaciones en este sentido, como consecuencia de la actual política de recorte del gasto público, consecuencia de la crisis económica existente. Todo esto se reflejará en una serie de actuaciones previstas para el ejercicio 2012 que siguen aumentando el interés de este organismo por el impacto de género. Entre ellas, destacamos las siguientes:

- Memoria Anual. Se elabora una edición de la Memoria Socioeconómica y Laboral de la Nación, con un tratamiento de género en los Capítulos II y III (equivalente al 40% y 60%, respectivamente, de los contenidos sustantivos).

Para ello se han asignado al Capítulo II: 2 coordinadores, 3 asesoras y 1 becaria, y al Capítulo III: 1 coordinadora, 6 asesoras y 1 becaria. En una estimación global, ello supone aproximadamente un 35% del trabajo de elaboración de informes de asesores y coordinadores (7 meses), un 30% del trabajo de coordinación y relaciones con los ponentes de los coordinadores, y un 30% del trabajo de dirección general, supervisión de equipos y relación con los consejeros del Director de Estudios.

- Informes. Se elabora la segunda entrega del Informe sobre Desarrollo Autonómico, Competitividad y Cohesión Social: protección del medio ambiente. Se estima un porcentaje del 10% de impacto de género. Para esta labor se han asignado 1 coordinador, 1 asesor especializado y 1 técnica de apoyo.

Se prevé el inicio de, al menos, un nuevo informe de materia sociolaboral, por propia iniciativa, y con una afectación al menos equivalente a la ya citada para el Capítulo II de la Memoria, y con un previsible igual número de asignaciones. En definitiva: 1 o 2 coordinadores, 3 asesoras y 1 becaria.

En el ámbito correspondiente a la Red Euromediterránea, los trabajos relativos a la elaboración del informe “Políticas industriales integradas, con especial atención al sector energético en la región Euromediterránea”, se desarrollan bajo la dirección del CES de España, Consejo Económico y Social de Argelia, Consejo Económico, Social y Medioambiental de Francia, Consejo Nacional de Economía y Trabajo de Italia, Consejo Económico y Social de Túnez y los representantes de la delegación turca en el Comité Consultivo Mixto UE-Turquía.

Hay una afectación en torno al 20% de la cuestión de género. Están asignados 1 coordinador, 1 asesor y 1 técnica de apoyo.

En este mismo ámbito, se prevé también el inicio de 2 nuevos informes, 1 de ellos bajo la dirección del CES de España. En éste, de realización bianual, se estima una afectación en torno al 40% de la cuestión de género. La asignación probable será de 1 coordinador y 2 asesoras especializadas..

La elaboración del informe restante se realizará en colaboración con otros Consejos Económicos y Sociales e instituciones similares de la Red Euromediterránea. Se estima una afectación al género del 15% y una asignación de 1 coordinador y 1 asesora especializada.

- Revista Cauces. Se elaboran 8 artículos sobre materias laborales y sociales con un tratamiento del género equivalente al menos al 50% del contenido sustantivo. Asignados 1 asesor para cada artículo y adicionalmente 1 coordinador para su supervisión, 4 coordinadores y el Director de Estudios para su programación y encaje definitivo con el Consejo Editorial y la Dirección de Comunicación.
- Dictámenes. Se estima la realización de aproximadamente 10 dictámenes. Es difícil de prever la afectación al género en la realización de los mismos, pues depende de las solicitudes que remita el Gobierno. En todo caso, las materias sociolaborales tienen un impacto de género, medido por su contenido sustantivo, en torno al 50%.

#### **D) Valoración de Impacto de Género.**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.





## **SECCIÓN 20: MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO**

- 421M** Dirección y Servicios Generales de Industria y Energía
- 422B** Desarrollo Industrial
- 423M** Desarrollo alternativo de las comarcas mineras del carbón
- 432A** Coordinación y promoción del turismo
- 433M** Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa
- 467I** Innovación tecnológica de las telecomunicaciones
- 467C** Investigación y desarrollo tecnológico industrial
- 467G** Innovación y desarrollo de la Sociedad de la Información



**PROGRAMA: 421M** Dirección y servicios generales de industria

**CENTRO GESTOR:** Subsecretaría de Industria, Energía y Turismo. Gabinete Técnico

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa.**

El programa integra las actividades de Alta Dirección del departamento, tanto en lo relativo a los Órganos Superiores, como al resto de los servicios del Ministerio desarrollando una función de apoyo a los restantes programas tanto en gestión, dirección y planificación

Las actividades del programa se pueden resumir en las siguientes:

- Elaboración del anteproyecto anual de presupuestos del Departamento y la coordinación de los correspondientes a sus organismos autónomos y entidades adscritas, así como el seguimiento de la ejecución presupuestaria y la autorización, o en su caso, tramitación de sus modificaciones.
- Coordinación e impulso de las actuaciones en materia de relaciones internacionales, coordinando con los Servicios del Ministerio la toma de postura del Departamento en los organismos internacionales y asesorando sobre el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los tratados internacionales suscritos o de la pertenencia a organismos internacionales.
- Inspección del personal y del funcionamiento de los Servicios del Departamento.
- Realización de informes jurídicos y técnicos en materias propias del Departamento.
- Preparación de la documentación e informes de las actuaciones relativas a los asuntos que se sometan a la deliberación del Consejo de Ministros, de las Comisiones Delegadas del Gobierno y de la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.
- Estudio de los recursos administrativos, su tramitación y la elaboración de las propuestas de resolución.
- Gestión económica y financiera y el estudio, preparación y propuesta de contratos que celebre el departamento.
- Gestión y administración de los recursos humanos del departamento, la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo y la formación del personal.
- Planificación, elaboración, supervisión de los proyectos de ejecución de obras, así como de mantenimiento del inventario de inmuebles afectos al Ministerio.
- Elaboración de estudios de interés para el departamento, así como la coordinación de estudios sectoriales.
- Protectorado de las fundaciones, cuyos fines se vinculen con las atribuciones del departamento.

- Gestión y coordinación editorial del departamento y el impulso y difusión de las publicaciones.
- Organización y gestión de las bibliotecas y los servicios de documentación del departamento.
- Coordinación e impulso de las estadísticas propias del departamento.
- Informe de las disposiciones generales que promueve el Departamento y la participación, en su caso, en su elaboración

### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

En el actual contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pone en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres combatiendo las manifestaciones aun subsistentes de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo.

La Administración General del Estado ha promovido un Plan para la igualdad entre mujeres y hombres y, concretamente en este Departamento, se ha participado activamente para conocer la situación con el fin de efectuar un análisis que permita identificar si existe desigualdad o discriminación.

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
LOIEMH	Art. 77	Unidades de Igualdad
PEIO 2008-2011	EJE 1 EJE 2	<p>OBJETIVO 2: Incrementar la participación en los puestos de representación y dirección de la Administración del Estado.</p> <p>OBJETIVO 4: Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.</p> <p>OBJETIVO 7: Implementación de las Unidades de Igualdad en los Ministerios.</p>

#### Identificación de realizaciones previstas

Dentro del ámbito de la formación se han flexibilizado significativamente en los últimos años las modalidades de impartición para facilitar el acceso a la misma de los colectivos de mayor dificultad para la formación presencial, entre los que se incluyen las mujeres.

Por otro lado, en los criterios de priorización de solicitudes para la realización de actividades formativas se recogen aquellos que permiten potenciar y facilitar el acceso a la formación al personal que se incorpora de permisos por maternidad o paternidad, excedencias por guarda legal, personas mayores dependientes o personas con discapacidad, en ellos hay que señalar que el porcentaje afectado por estas situaciones es mayoritariamente femenino.

A lo largo de 2011 se ha seguido una línea ascendente en la implantación de acciones formativas on line como instrumento esencial para promover la flexibilidad en el acceso a la formación.

Se han elaborado contenidos on line propios en el ámbito de la prevención de riesgos laborales que se han puesto a disposición de todos los empleados de nuestro departamento incrementando las acciones formativas en esta modalidad a 215 ediciones lo que supone un 8 % más que en el año anterior.

En la distribución por sexo el porcentaje de mujeres es ligeramente superior al de hombres.

Otras acciones formativas relacionadas con este aspecto son los cursos sobre Ley de Dependencia a los que han asistido 15 personas.

### Previsión de resultados

Las previsiones para 2012, se orientan en una línea ascendente en la impartición de acciones formativas on line y nuevas metodologías que permitan a los empleados ser los responsables de su propio proceso formativo en cuanto al tiempo y horarios en los que se realiza la formación.

Está previsto también dar continuidad a la formación en módulos sobre Ley de Dependencia, Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, así como potenciar la realización de actividades formativas relacionadas con situaciones que son causa de desigualdad para adquirir conocimientos y herramientas que coadyuven en la prevención de estas situaciones.

Para el año 2012 se encuentran programadas las siguientes actividades relativas a la formación en estas materias:

- Violencia de Género
- Acoso Sexual
- Programas sobre sensibilización en materia de igualdad de género
- Lenguaje no sexista
- Prevención de riesgos laborales: factores de riesgos psicosociales y prevención de situaciones de estrés

El Ministerio ha participado en el diagnóstico de situación del Plan de Igualdad mediante la recogida y envío de datos al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

### **C) Valoración de impacto de género**

De todo lo expuesto se deduce que programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

**PROGRAMA: 422B. Desarrollo Industrial**

**CENTRO GESTOR: Dirección General de Industria y de la PYME**

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa presupuestario “Desarrollo Industrial” tiene como objetivo fundamental garantizar a la industria las condiciones necesarias para desarrollar y materializar su potencial competitivo. Las líneas de actuación de este programa se dirigen, por una parte, a obtener un mayor conocimiento de la realidad industrial, comprobando que tanto las condiciones que constituyen el marco o entorno en el que se desarrollan las actividades industriales, como los instrumentos de que se dispone para evaluar el impacto de esas condiciones en la competitividad, evolucionan de forma correcta.

Se trata de detectar los posibles fallos del sistema que incidan negativamente en la eficiencia de la política industrial. Por otro lado, el programa pretende estimular acciones de dinamización de proyectos industriales considerados estratégicos, incidiendo en los planos tecnológico, medioambiental, y de cooperación entre empresa, entre otros, y consolidando inversiones productivas dirigidas a la fijación de la actividad y a la mejora de la competitividad.

### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

#### Identificación del articulado de las normas y planes

En las normas reguladoras de las distintas actividades encuadradas en este programa presupuestario no se identifican disposiciones concretas que pongan de manifiesto una vinculación directa con planes o políticas específicas de igualdad de oportunidades. No obstante, sí cabe afirmar que alguna de ellas tiene una incidencia indirecta en variables como las tasas de actividad y empleo del colectivo femenino, en la medida en que se dirigen a sectores industriales caracterizados por un importante peso relativo del número de mujeres trabajadoras.

A este respecto cabe señalar que, entre el grupo de observatorios industriales constituidos a instancias del Departamento para el análisis y seguimiento de diversos sectores, se incluye uno dedicado al sector textil-confección, articulado mediante un convenio con las asociaciones empresariales y sindicales más representativas y los centros tecnológicos de referencia en el sector. Las actividades del observatorio se financian mediante una subvención nominativa al Consejo Inter textil Español.

La actuación citada, en la medida en que incide en el mantenimiento de la actividad a través del análisis y el intercambio de información entre los agentes interesados, para mejorar su competitividad en un entorno de intensa competencia global, contribuye no solo al mantenimiento del empleo femenino asociado a tales sectores, sino también a la mejora de su calidad en tanto que se favorecen actividades más tecnificadas y que incorporen mayor valor añadido. En consecuencia puede establecerse una relación indirecta de tal actuación con el objetivo 1 (fomentar la empleabilidad, la calidad del empleo y la igualdad salarial de las mujeres) del eje 2 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 2	Objetivo 1 Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.  Objetivo 3 Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino.
	Eje 1	Objetivo 4 Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el ámbito de actuación del programa, la industria manufacturera española, el indicador básico de referencia en materia de igualdad es la distribución del empleo por sexos.

La presencia de mujeres trabajadoras es relativamente escasa, el 25% del total del sector manufacturero, según datos de la EPA IV-2011, variando entre el 68% en el subsector de confección de prendas de vestir y el 9% en el de metalurgia. Tradicionalmente, los sectores con una mano de obra menos cualificada, emplean a una mayor proporción de mujeres, con la excepción del sector farmacéutico, en el que representan poco más de la mitad del empleo. Entre los seis subsectores con mayor presencia de empleo femenino, solo uno, el ya citado, se corresponde con actividades de elevada intensidad tecnológica. Este es un rasgo de carácter estructural entre las principales notas de caracterización de la industria.

#### Previsión de resultados

La unidad básica de relación entre el Ministerio y el tejido productivo es la empresa, por lo que los resultados de este programa solo afectan a las personas de manera indirecta. No obstante lo anterior y teniendo en cuenta que algunas actuaciones inciden sobre la tasa de actividad y de empleo, se valoran desde el punto de vista del impacto de género de manera positiva.

### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

**PROGRAMA 423M:** Desarrollo alternativo de las comarcas mineras del carbón  
**CENTRO GESTOR:** Instituto para la reestructuración de la minería del carbón y desarrollo alternativo de las comarcas mineras

### A) Contenido y Finalidad del Programa

Los procesos de reestructuración de la actividad de la minería del carbón a los que están sometidas las principales cuencas y municipios mineros, la fuerte dependencia de los mismos de la minería del carbón y los continuos ajustes de empleo producidos en los

últimos años en el sector, unido a la insuficiente capacidad de las zonas mineras para generar actividades alternativas, debido a su deficiente dotación de infraestructuras y las dificultades de financiación y expectativas de rentabilidad, hacen necesario acometer un Programa que desarrolle un conjunto de medidas que tiendan a paliar las repercusiones de las reducciones de empleo en la minería y que permitan una transformación importante de las zonas mineras.

Por tanto, el objetivo básico de este programa es la generación de empleo alternativo que compense la pérdida producida por los planes de restructuración de la minería, siendo el ámbito laboral el prioritario de este programa.

Tradicionalmente el empleo minero ha sido fundamentalmente masculino y éste recibe ciertos apoyos a través de las ayudas al funcionamiento de la actividad, desde el 1 de enero de 2011, ayudas al cierre de unidades no rentables, por lo que el objetivo del programa es generar empleo alternativo tratando de equilibrar los niveles de ocupación entre mujeres y hombres

El programa lo que pretende básicamente es fomentar un desarrollo alternativo (distinto al minero) en las comarcas mineras, subvencionando proyectos empresariales generadores de empleo, en el que se ha incluido una nueva línea de ayudas de mínimos con el mismo objetivo de creación de empleo.

Siendo éste el objetivo fundamental del programa, se pretende una mayor participación del empleo femenino en el nuevo modelo de desarrollo, ya que en el modelo anterior de economía basada en la minería no lo tuvo.

En el anterior plan del carbón no estaba recogida esta finalidad de potenciación del empleo femenino. Sin embargo el actual plan si la tiene en cuenta, y es por ello que la nueva normativa reguladora de concesión de ayudas destinadas a financiar estos proyectos, incluye un supuesto de discriminación positiva para incentivar la creación de empleo femenino en estas nuevas empresas, de manera que la ayuda máxima por cada nuevo puesto de trabajo comprometido es un 30% mayor cuando el puesto de trabajo es ocupado por mujeres. Esto sucede desde la publicación de la Orden ITC/1044/2007, de 12 de abril, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras, para el período 2007-2012

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
ITC/1044/2007	Noveno. 4	Incremento de ayuda a la creación de empleo femenino
ITC/2237/2009	Noveno. 5	Incremento de ayuda a la creación de empleo femenino
PEIO2008-2011	Eje 1 Eje 2	Objetivo 4 Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas. Objetivo 3 Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino.



Identificación de realizaciones previstas

Es en la comisión de valoración de los proyectos que solicitan ayuda donde se evalúa la cantidad a incrementar en el caso de creación de empleo femenino, que depende de los proyectos presentados en concurrencia competitiva y del crédito disponible.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Este programa presupuestario tiene como ámbito geográfico los municipios mineros (de carbón) tal como se recogen en el plan del carbón, por lo que se limita a las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Galicia y el Principado de Asturias.

Aunque es posible la desagregación por municipios que daría una idea más exacta de donde se están aplicando las ayudas, vamos a limitarnos a ver la situación de las Comunidades Autónomas que tienen municipios mineros, que sin entrar en grandes detalles nos da una idea aproximada de la situación.

Dado que el objetivo básico de este programa es la generación de empleo, la situación inicial que se debe observar es precisamente la relacionada con los índices de paro.

	Tasa de paro en %		
	Hombres	Mujeres	Media
<b>Andalucía</b>	29,80	33,06	31,43
<b>Aragón</b>	16,85	16,83	16,84
<b>Castilla la Mancha</b>	22,40	27,18	24,79
<b>Castilla y León</b>	15,60	19,16	17,38
<b>Cataluña</b>	20,70	20,27	20,48
<b>Galicia</b>	17,60	19,09	18,34
<b>Principado de Asturias</b>	19,85	17,81	18,83

Fuente: INE, Tasa de paro 2011 TIV

En la mayoría de los casos las tasas de paro femeninas son superiores a las masculinas (las únicas excepciones son Cataluña, Principado de Asturias y Aragón), siendo las más acusadas las que se dan en Castilla La Mancha, Castilla y León y Andalucía.

El objetivo final es la creación de empleo alternativo en las comarcas mineras, y que dentro de este nuevo modelo sea mayor la participación del empleo femenino que lo que tradicionalmente había venido siendo en las zonas mineras. El indicador clave a emplear es el **porcentaje de empleo femenino creado sobre el total de empleo creado**, desde el 2007, año en que se publicó la orden ITC/1044/2007.

CONVOCATORIA	Empleo femenino
2007	24,10%
2008	28,86%
2009	43,54%
2010	41,15%

### Previsión de resultados

Los proyectos que se incentivan tienen unos períodos altos de maduración, a los que además se impone la condición de mantenimiento de empleo durante tres años habitualmente. Esto hace que no se tenga una retroalimentación fiable hasta un período mínimo de 4 años.

Sin embargo sí es medible la “intención” de los proyectos en cuanto al empleo femenino que se propone (cuadro anterior). Evidentemente el objetivo final es que el porcentaje de empleo femenino creado crezca hasta el 50% del empleo total creado que, con los datos de intención de creación de empleo que tenemos hasta la fecha parece alcanzable.

Este objetivo es muy ambicioso, ya que no hay que perder de vista que la situación en las comarcas mineras está marcada por la reestructuración económica de dichas comarcas. Es decir, la reestructuración da lugar a la pérdida de puestos de trabajos estrictamente mineros, que han de ser recuperados por el empleo alternativo al que este programa presupuestario se aplica, y la mayoría de los puestos de trabajo perdidos eran ocupados por hombres. No obstante, como se ha visto, se parte de una situación inicial de “desventaja” en la ocupación femenina, por lo que el objetivo no puede ser otro que el de equilibrar la situación.

Hay que destacar también las actividades que, en materia de formación, lleva a cabo la “Fundación para el desarrollo de la formación en las zonas mineras del carbón”. Esta Fundación tiene en cuenta todas las normas que fomentan la igualdad de género y la no discriminación, haciendo hincapié en aquellas acciones formativas que vayan dirigidas a mujeres y a favorecer su incorporación en el mercado laboral.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Teniendo en cuenta que el objetivo básico del programa es la creación de puestos de trabajo alternativos a aquéllos que se pierden por la reestructuración de las comarcas mineras, el programa presupuestario analizado incentiva la creación de empleo femenino.

Por tanto, el programa tiene un impacto positivo, ya que de una situación de partida en donde se manifiesta una desigualdad, ésta va disminuyendo y el empleo femenino va creciendo.

**PROGRAMA 432A:** Coordinación y promoción del turismo

**CENTRO GESTOR:** Instituto de Turismo de España

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se pueden resumir en las siguientes:

El reto fundamental es crear las condiciones necesarias para un crecimiento rápido y sostenido de la productividad turística, tanto empresarial como en los destinos. En definitiva en transformar España en un destino altamente competitivo, que asegure nuestro liderazgo turístico y permita a los agentes económicos que intervienen recuperar la rentabilidad perdida como elemento que propicie la inversión y la creación de empleo.

El Plan Nacional e Integral de Turismo (PNIT) está orientado tanto a los destinos turísticos como al sector privado. Es integral, pues incumbe a las instituciones, a los ciudadanos y a la cultura del país, con una clara necesidad de la implicación público-privada y de las Comunidades Autónomas. Actúa especialmente sobre la unidad de mercado, la innovación y los emprendedores, aspectos débiles del actual modelo. La diferenciación pivota en torno a la riqueza de nuestros recursos culturales. Sobre la base de una estrecha colaboración con las CC.AA. y el Sector Privado, nuestros objetivos son:

1. La generación de empleo de calidad.
2. El incremento de los ingresos del exterior y de las pernoctaciones turísticas.
3. La consolidación de nuestro liderazgo en turismo vacacional, sobre unas bases sólidas, fruto de una profunda reconversión.
4. La accesibilidad a nuestros destinos, especialmente la aérea.
5. La proyección internacional de nuestro liderazgo turístico.

El PNIT no es un plan más de los múltiples aprobados en los últimos años. El Sector requiere de tomas de decisiones impostergables. Por ello en el PNIT se desglosan en medidas a corto y medio plazo. Para un correcto seguimiento, su cumplimiento se monitorizará con carácter semestral y público durante la legislatura.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
PEIO 2008-2011	Eje 2 Eje 1	OBJETIVO 4: Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.

## **C) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En 2011 el 46,0% de los ocupados en el sector turístico español eran mujeres. Por tercer año consecutivo, se registró una caída interanual en la ocupación femenina en el sector turístico (-0,4%), mientras que la ocupación masculina aumentó ligeramente (+1,4%).

La distribución por sexo y ramas de actividad varía; las mujeres son más representativas en la hostelería (tanto en servicios de alojamiento, 58,2%, como en servicios de comidas y bebidas, 52,9%) y en las agencias de viajes con el 80,8%, mientras que los varones son mayoritarios en el transporte de viajeros (con el 83% del total de ocupados en esta rama) y en otras actividades turísticas con el 67 %.

Por sexo y ramas turísticas de actividad, las mujeres ocupadas aumentaron en servicios de alojamiento, (+12,6%) y agencias de viajes (+13,6%) y disminuyeron en el resto.

El 84,1% de los asalariados varones en el sector turístico trabajó a tiempo completo, en el caso de las mujeres este porcentaje fue del 67,4%. Las mujeres tienen más peso que los varones en trabajos con jornada a tiempo parcial y los varones más peso en trabajos con jornada a tiempo completo.

En relación a su evolución interanual en 2011, aumentaron los asalariados de ambos sexos, los varones crecieron un 2,5% y las mujeres un 1,2%.

Los varones asalariados crecieron en todas las ramas de ocupación, en especial en servicios de alojamiento (+9,7%), las mujeres asalariadas descendieron (-1,4%) en servicios de comidas y bebidas y un (-17,1%) en transporte de viajeros, aumentando en el resto de ramas, sobre todo en servicios de alojamiento (+13,7%) respecto al año anterior.

En 2011, las mujeres asalariadas aumentaron con estudios secundarios y superiores, respectivamente un 1,8% y un 1,9%, y disminuyeron un 3,5% las que disponían de estudios primarios

En 2011 los varones con estudios superiores crecieron un 3,8%. A diferencia de los otros niveles de formación en asalariados con estudios superiores la rama otras actividades turísticas tuvo un gran peso, el 40,2% de los asalariados universitarios en turismo, aunque en hostelería estaba el 44,7% y transporte de viajeros daba empleo al 15,1%. Respecto a la evolución por ramas, se debe destacar que crecieron los asalariados con estudios superiores en todas las ramas y sobre todo en servicios de comidas y bebidas (+7,2%).

Los asalariados con estudios primarios en turismo descendieron un -1,8% respecto al año anterior, debido en su mayor parte al retroceso de las mujeres (-3,5%) ya que los varones descendieron en menor medida (-0,3%). En este grupo predominan los varones, el 52,6% de los asalariados con formación primaria. Los asalariados con estudios primarios se concentran en la hostelería, con el 81,2% del total de asalariados con esta formación. Respecto a la evolución interanual por ramas, los asalariados con estudios primarios crecieron sobre todo un 10,6% en transporte de viajeros y disminuyeron en especial en servicios de comidas y bebidas (-4,6%).

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

De todo lo expuesto se deduce que programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

**PROGRAMA 433M:** Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Los objetivos que se pretenden conseguir a lo largo del ejercicio 2012 en materia de política para la Pequeña y Mediana Empresa se centran principalmente en el fomento de la iniciativa emprendedora y la creación de empresas, en facilitar su crecimiento y su acceso a la financiación, así como en mejorar los factores clave que inciden en su competitividad.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

##### Identificación del articulado de las normas y planes

De acuerdo con dichos objetivos, las actuaciones realizadas en la Dirección General en el ámbito de apoyo a las PYME son de carácter transversal. Asimismo, en las normas reguladoras de las distintas actividades encuadradas en este programa presupuestario no

se identifican disposiciones concretas que pongan de manifiesto una vinculación directa con planes o políticas específicas de igualdad de oportunidades. No obstante, sí cabe afirmar que existen dos actuaciones con una incidencia en el colectivo femenino: las actuaciones realizadas a través de la “Fundación Española para la Innovación de la Artesanía” (Fundesarte) y el apoyo a mujeres emprendedoras a través de microcréditos.

En el caso de las actuaciones a través de Fundesarte, los proyectos que lleva a cabo se aplicarían a los objetivos siguientes del Plan estratégico para la Igualdad (2008-2011):

Eje 1 (Participación política y social). Objetivo 4.3. Difundir la cultura empresarial que incorpora la diversidad, en general, y la diversidad de género en particular, como estrategia para fomentar la eficiencia y racionalidad empresarial, a través de foros de debate y realización de estudios específicos.

Eje 2 (Participación económica). Objetivo 1.4. Propiciar que el empleo se distribuya de forma más igualitaria, diseñando medidas en empleo y formación profesional para el empleo con el fin de incorporar a las mujeres a las ocupaciones y sectores masculinizados y a los hombres a las ocupaciones y sectores feminizados.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 2 Eje 1	Objetivo 4 Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas

#### Identificación de realizaciones previstas

En el caso de Fundesarte la identificación de las realizaciones previstas serían:

- Promoción del sector artesano, asistencia técnica y publicaciones.
- Formación, difusión, congresos, jornadas y seminarios.
- Apoyo e impulso al desarrollo de la competitividad de las PYME artesanas.
- Organización y dotación de los Premios Nacionales de Artesanía.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos de un estudio de la Dirección General para la Pequeña y Mediana Empresa, sobre la presencia del sector artesano en las fuentes estadísticas y documentales, hay un alto grado de masculinización en este sector (en torno al 86% del empleo artesano son hombres, frente al 75% en el total de empleo industrial), y el 14% son mujeres (25% en el empleo industrial).

En los proyectos de cooperación que desarrolla Fundesarte, tanto en países del Magreb como en América Latina, se ha constatado la importancia del papel de la mujer en la Artesanía, tanto en su faceta de productor como de garante de transmisión de conocimiento, saber hacer y de valores.

#### Previsión de resultados

En las convocatorias de la Fundación (en particular los Premios Nacionales de Artesanía), se pretende incrementar la presencia de candidaturas encabezadas por mujeres.

En los cursos de formación impartidos en estos proyectos se prevé que la participación de mujeres alcance el 50%.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

**PROGRAMA 4671:** Innovación tecnológica de las telecomunicaciones

**CENTRO GESTOR:** Secretaria de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa de gasto 4671, Innovación Tecnológica de las Telecomunicaciones, contribuye al desarrollo de la Acción Estratégica de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información. Esta Acción Estratégica forma parte de la principal herramienta de programación de la política científica y tecnológica del gobierno que es el VI Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica.

El Programa de gasto 4671 financia iniciativas para el impulso, desarrollo y consolidación de la Sociedad de la Información, tanto en el ámbito empresarial como en el de la ciudadanía. Tiene por finalidad impulsar el desarrollo de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información y el Conocimiento, que constituyen el componente básico para la dinamización y competitividad de la actividad económica general y del conjunto de la sociedad española, de tal manera que la consecución de este objetivo se convierta en el mejor instrumento para una mayor cohesión social y territorial.

#### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH	Art.28	Sociedad de la Información
PEIO 2008-2011	Eje 2 Eje 3 Eje 5 Eje 6	<p>OBJETIVO 1: Incorporar la transversalidad de género como principio rector de las políticas desarrolladas en el ámbito de la innovación tecnológica y la SI.</p> <p>OBJETIVO 3: Asumir, por parte de las Administraciones Públicas, el liderazgo para incorporar a las mujeres como protagonistas, con acciones que faciliten su participación en los ámbitos tecnológicos, la adquisición de las capacidades necesarias (fluidez tecnológica) y la inclusión de grupos vulnerables.</p> <p>OBJETIVO 4: Integrar la visión de las mujeres en los procesos de diseño, producción y gestión de ámbitos científicos (equidad tecnológica).</p> <p>OBJETIVO 5: Diseñar acciones dirigidas a que Internet se convierta en un ámbito de libertad que favorezca la expansión de los proyectos de las mujeres, estableciéndose como herramienta para cambiar los estereotipos y las relaciones de género.</p>

Identificación de realizaciones previstas

Se prevé la convocatoria de ayudas del subprograma de Avanza Formación que tiene como objeto la formación de trabajadores de pequeñas y medianas empresas y profesionales autónomos. Los proyectos susceptibles de recibir ayudas deben pertenecer a uno o varios de los siguientes tipos: Profesionales TIC y Profesionales de negocio electrónico.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde el punto de vista del género, se percibe claramente la existencia de una “brecha digital” que se expresa en el diferente grado de acceso a Internet, diferencia que se acentúa en función de la frecuencia de acceso, de forma que, cuanto más frecuente sea el acceso, mayor es la distancia que separa hombres de mujeres.

A este respecto, el último Análisis de Datos del INE, correspondiente a 2011, muestra que mientras en ese año el 64,6 por ciento de los hombres (entre 16 y 74 años) accedía semanalmente a Internet, las mujeres en la misma situación sólo representaban el 59 por ciento. Una diferencia de 5,6 puntos porcentuales.

En relación a la formación en tecnologías TIC, en el siguiente cuadro se muestra la distribución entre hombres y mujeres de los cursos financiados en las diferentes convocatorias.

	Hombres	Mujeres	Total	%Hombres	%Mujeres
Año 2011	41.102	44.779	85.881	47,86%	52,14%
Año 2010	64.013	72.510	136.523	46,89%	53,11%
Año 2009	118.979	124.703	243.682	48,83%	51,17%
Año 2008	120.264	147.285	267.549	44,95%	55,05%

Previsión de resultados

La evolución de los últimos años muestra una reducción continua de la brecha digital y una generalización del acceso a la sociedad de la información por parte de hombres y mujeres.

El seguimiento del impacto de estos subprogramas sobre la actual brecha de género podrá realizarse mediante los diversos indicadores integrados en diferentes servicios. En particular, los informes sobre el perfil sociodemográfico de los internautas que publica el INE regularmente.

**D) Valoración de Impacto de Género**

En los criterios de evaluación de los proyectos del subprograma de Avanza Formación se valora que el proyecto vaya dirigido a mujeres en el criterio “Adecuación del proyecto a las prioridades del programa operativo Adaptabilidad y Empleo del FSE. Colectivos preferentes del FSE”, existiendo un umbral mínimo para este criterio de tal forma que la participación de mujeres pueda ser necesaria para que un proyecto pueda ser estimado. Por tanto, el impacto es positivo.

**PROGRAMA 467C: Investigación y desarrollo tecnológico industrial****CENTRO GESTOR:** Varios**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

El Programa 467C “Investigación y desarrollo Tecnológico Industrial” se divide en varios Subprogramas en función del órgano encargado de su gestión.

Subprograma C.1 “Promoción de la Innovación Industrial y Tecnológica”, gestionado por la Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.

Subprograma C.2 “Apoyo a la innovación tecnológica en el sector del Turismo” gestionado por el Instituto de Turismo de España.

El subprograma 467C.2 tiene por objeto el apoyo a la innovación tecnológica en el sector del turismo y desarrolla los ejes y estrategias del Plan del Turismo Español Horizonte 2020.

Con cargo a la financiación solicitada en el programa 467C, el Instituto de Turismo de España abordará procesos de investigación científica y tecnológica y de apoyo a la innovación, que se centren en el análisis de la competitividad y en el crecimiento económico del sector turístico para el desarrollo e implantación de sistemas y metodologías de gestión empresarial de calidad y medioambientales, en el desarrollo de tecnologías de la información y las comunicaciones, en el desarrollo de tecnologías para una gestión sostenible del negocio turístico así como la innovación de productos turísticos.

Con cargo a este programa presupuestario, la Secretaría de Estado de Turismo realiza una transferencia corriente y otra de capital a la Sociedad Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas (SEGITTUR), además de otros dos conceptos de gasto en los capítulos 6 y 7:

- Proyecto INTELITUR: financiación, a través de la Sociedad Estatal para la Gestión de la Innovación y las Tecnologías Turísticas (SEGITTUR) de la Red de Inteligencia del Sector Turístico (intelitur), de un centro gestionado por las Cámaras de Comercio que consiste, entre otros aspectos, en la creación de una Plataforma tecnológica que permita a las empresas acceder al conocimiento, servicios y herramientas disponibles en el centro.

- Convocatoria correspondiente al año 2011 del subprograma de apoyo a Agrupaciones Empresariales Innovadoras en el marco del Programa Nacional de Redes en el marco del Plan de I+D+i Turismo. La finalidad de este subprograma es impulsar y fomentar la innovación en el sector turístico, mediante una progresiva implicación en actividades de I+D+i como base de la obtención de competitividad a medio y largo plazo.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**



Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 2 Eje 1 Eje 5	OBJETIVO 4: Incrementar la participación de las mujeres en la dirección de las empresas.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En 2010 el 46,5% de los ocupados en el sector turístico en 2010 eran mujeres. Al igual que el año anterior, se registró una caída interanual en la ocupación femenina en el sector turístico (-2,7%), mientras que la ocupación masculina aumentó ligeramente (+0,4%).

La distribución por sexo y ramas varía, las mujeres son más representativas en la hostelería (tanto en servicios de alojamiento, 57,8%, como en servicios de comidas y bebidas, 53,3%) y en las agencias de viajes con el 67,7%, mientras que los varones son mayoritarios en el transporte de viajeros (con el 80,1% del total de ocupados en esta rama) y en otras actividades turísticas con el 64,7%.

Por sexo y ramas turísticas, las mujeres ocupadas se reducen en todas las ramas, excepto en transporte de viajeros que aumentan un 3,8% y en otras actividades turísticas en su conjunto que crecieron en un 6,7%.

El 85,8% de los asalariados varones en el sector turístico trabajó a tiempo completo, en el caso de las mujeres este porcentaje fue del 69,6%. Las mujeres tienen más peso que los varones en la jornada a tiempo parcial y los varones más peso que las mujeres en la jornada a tiempo completo.

En relación a su evolución interanual en 2010, disminuyeron los asalariados de ambos sexos, los varones descendieron un 0,7% y las mujeres un 2,8%.

Por ramas y sexo fue en servicios de alojamiento (+4,2% varones y +1,3% mujeres) y en el conjunto de otras actividades turísticas (+5,3% varones y +2,8% mujeres) donde crecieron varones y mujeres, en el resto de ramas turísticas descendieron ambos, destacando el descenso del 4,6% de los varones en transporte de viajeros y la reducción del 6,5% de las mujeres en servicios de comidas y bebidas.

En 2010, las mujeres con estudios superiores tuvieron un incremento interanual del 9,5% y los varones un crecimiento del 2,6% de los varones. A diferencia de los otros niveles de formación en asalariados con estudios superiores la rama otras actividades turísticas tuvo un gran peso, el 40,5% de los asalariados universitarios en turismo, aunque en hostelería estaba el 43,6% y transporte de viajeros daba empleo al 15,8%. Respecto a la evolución por ramas, se debe destacar que crecieron los asalariados con estudios superiores en todas las ramas y sobre todo en hostelería (+10,9%).

Los asalariados con estudios primarios en turismo descendieron un 9,6% respecto al año anterior, debido en su mayor parte al retroceso de las mujeres (-17,6%) ya que los varones descendieron en menor medida (-0,7%). En este grupo predominan los varones, el 51,8% de los asalariados con formación primaria. Los asalariados con estudios primarios se concentran en la hostelería, con el 80,7% del total de asalariados con esta formación.

Respecto a la evolución interanual por ramas, los asalariados con estudios primarios disminuyeron un 17,3% en transporte de viajeros y en hostelería un 11,5%, mientras que crecieron un 11,7% en otras actividades turísticas.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

La participación del Instituto de Turismo de España en el programa 467C de investigación y desarrollo tecnológico industrial se concreta principalmente, como se ha detallado, en inversiones para el fomento de la implementación de nuevas tecnologías en el sector turístico, y de creación de estructuras tecnológicas y redes de conocimiento para dotar al sector de mejores instrumentos en su entorno de negocio, lo que siempre se valora desde el punto de vista del impacto de género de manera positiva .

**SECCIÓN 23: MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE**

**414B** Desarrollo del Medio Rural

**414C** Programa de Desarrollo Rural Sostenible

**415B** Mejora de Estructuras y Mercados Pesqueros

**416A** Previsión de riesgos en las producciones agrarias y pesqueras

**451O** Dirección y Servicios Generales de Medio Ambiente



**PROGRAMA 414B: Desarrollo del Medio Rural****CENTRO GESTOR:** Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal.**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Los objetivos de este programa para el periodo 2007-2013, se centran en las estrategias de desarrollo rural, relativas a la mejora de competitividad, la creación de empleo, el desarrollo sostenible y la integración del medio ambiente en la política de desarrollo rural, siguiendo las pautas marcadas en los ejes que propone el Reglamento CE 1698/2005, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER).

En el ejercicio 2012, las medidas son, en su práctica totalidad, las correspondientes al período de programación 2007-2013, desapareciendo medidas que se venían arrastrando de la programación anterior. El Marco Nacional que se aprobó por la Comisión Europea, a finales del año 2007, y la aprobación, en 2008, de los 17 programas de desarrollo rural, así como el programa de la Red Rural Nacional, determinaron las actuaciones para el ejercicio 2009 y siguientes.

Dentro de las actuaciones contempladas en el Marco Nacional, se encuentran las siguientes, incluidas en los Presupuestos de la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, que se consideran "Medidas Horizontales" y, por tanto, de obligado cumplimiento en todas las Comunidades Autónomas:

- Gestión de infraestructuras.
- Implantación y utilización de servicios de asesoramiento.
- Instalación de jóvenes agricultores.

Además, el Marco Nacional incluye una serie de elementos comunes, adicionales a las medidas horizontales, que serán de aplicación en el caso de que las Comunidades Autónomas decidan la puesta en marcha de las medidas correspondientes a través de sus Programas de Desarrollo Local Sostenible (PGRS).

El Programa 414 B comprende medidas que se engloban en los ejes establecidos en el mencionado Reglamento (CE) 1698/2005. El mayor porcentaje del presupuesto se aplica a lograr una mejora de la competitividad del sector agrario, con una variedad de actuaciones destinadas a la reestructuración y desarrollo del potencial físico y de fomento de la innovación. La mayor parte de estas medidas corresponden al eje 1.

El Programa también dedica una parte importante de su presupuesto a cofinanciar medidas incluidas en el eje 2, orientadas a la mejora del medio ambiente y del entorno rural.

Asimismo, comprende otras actuaciones dirigidas a la diversificación de la economía rural y la vertebración del sector rural y mejora de la calidad de vida de las zonas rurales, de acuerdo con lo propugnado en los ejes 3 y 4 del Reglamento antes referenciado.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007.	Art. 28.2	El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.
	Art. 30	Desarrollo rural.
Ley 45/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural.	Artículo 1	Favorecer el desarrollo sostenible del medio rural.
	Artículo 2	Mantener y mejorar el nivel de población del medio rural y elevar el grado de bienestar de sus ciudadanos, asegurando unos servicios públicos básicos adecuados y suficientes que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación, especialmente de las personas más vulnerables o en riesgo de exclusión.
	Artículo 7	El Programa de Desarrollo Rural Sostenible incluirá medidas destinadas a satisfacer necesidades y demandas sociales de grupos de población que requieran una atención prioritaria, en particular, las mujeres, los jóvenes, los mayores y las personas con discapacidad.
	Artículo 8	El Programa de Desarrollo Rural Sostenible deberá respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural. Asimismo, podrá contemplar medidas de acción positiva a favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo."

Identificación de realizaciones previstas

A partir de la publicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, ahora Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, impulsó actuaciones dirigidas a promover dicha igualdad en el mundo rural, completando y reforzando lo que ya se venía haciendo en este ámbito. En línea con lo previsto en el artículo 30 de la citada Ley 3/2007, distintas unidades del Departamento, pero en especial la anterior Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, ahora Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, reforzaron la atención preferente a la igualdad de género, tanto desde el desarrollo legislativo como en la planificación de actuaciones concretas. Y todo ello, dentro de las directrices del Marco Nacional, que sigue el principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se aplica de forma transversal en cada uno de los ejes del Reglamento (CE) 1698/2005, y que se ha reflejado en la programación 2007-2013 en la medida en que la mayoría de las medidas horizontales de los programas aplica dicho principio, en especial en las de concesión de ayudas que discriminan positivamente a favor de las mujeres.

Las medidas que a continuación se describen tienen como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y de vida de la mujer en el medio rural, incidiendo especialmente en la formación, asesoramiento, creación de empresas, desarrollo de nuevas tecnologías, fomento del

asociacionismo y conciliación. En las ayudas que se enuncian, está implícita, de forma directa e indirecta, la perspectiva de género, previéndose determinadas acciones positivas cuando la situación de discriminación así lo requiera.

Estas medidas son:

1. Subvenciones destinadas a la promoción de las mujeres en el medio rural.

El objeto de dichas ayudas es el desarrollo de proyectos realizados por asociaciones, fundaciones, federaciones y otras agrupaciones de mujeres del medio rural, legalmente constituidas como tales e inscritas en el correspondiente Registro Público, sin ánimo de lucro y de ámbito estatal, que contribuyan a la promoción de las mujeres.

Entre las actividades subvencionables, están el asesoramiento para la creación de empresas, búsqueda de canales de comercialización de productos, utilización de nuevas tecnologías y la diversificación de actividades. Asimismo, se contempla la realización de estudios con enfoque de género y la asistencia a foros de intercambio de conocimientos o actividades similares, tanto de ámbito nacional como internacional que traten específicamente la situación de la mujer en el medio rural.

2. Premios de excelencia a la innovación para mujeres rurales.

El objeto de esta convocatoria es distinguir proyectos originales e innovadores, que apliquen modelos de negocio basados en la gestión sostenible de los recursos naturales que permitan explorar nuevos yacimientos de empleo o que respondan a las necesidades de las mujeres en el medio rural, con el fin de contribuir al desarrollo sostenible.

3. Subvenciones a los proyectos de cooperación interterritorial y transnacional, en el marco de la Red Rural Nacional.

Los beneficiarios de las mismas son los Grupos de Acción Local (GAL), seleccionados en el marco del eje 4 LEADER de los Programas Regionales de Desarrollo Rural, que participen en un proyecto de cooperación interterritorial o transnacional.

En los criterios de selección se prevé la adjudicación de hasta 15 puntos (máxima puntuación) a aquellos proyectos que tengan una especial incidencia sobre colectivos de mujeres, jóvenes y otros grupos de especial consideración.

4. Subvenciones destinadas a la innovación tecnológica en el medio rural.

Estas ayudas tienen como beneficiarios a las organizaciones profesionales agrarias de carácter general, organizaciones sindicales más representativas, organizaciones que representen a colectivos con dificultades de inserción y otro tipo de entidades constituidas en Redes de Desarrollo Rural, federaciones de comunidades de regentes y entidades, todas ellas vinculadas al medio rural, sin ánimo de lucro y de ámbito estatal.

Aquellos proyectos que tengan un grado de beneficio, en cuanto a aplicaciones tecnológicas para mujeres, se valorarán con hasta 20 puntos (máxima puntuación).

5. Subvenciones para proyectos piloto en el marco de la Red Rural Nacional.

Los beneficiarios son entidades con personalidad jurídica, sin ánimo de lucro o que, aunque desarrollen actividades de carácter comercial, inviertan los beneficios resultantes de las mismas, en su totalidad, en el cumplimiento de sus fines institucionales no comerciales y que recojan entre sus fines estatutarios, al menos uno de los siguientes fines: la promoción de iniciativas para contribuir al desarrollo sostenible del medio rural, la conservación del

medio, la innovación del medio rural o la organización de la producción para contribuir a la mejora de la calidad de vida.

En los criterios de valoración de dichos proyectos tendrán una ponderación de hasta 20 puntos (máxima puntuación) aquellos con una marcada incidencia sobre colectivos de mujeres y aquellos que sean presentados por entidades en cuya composición haya una situación equilibrada de mujeres y hombres en el órgano de toma de decisiones de los beneficiarios.

6. Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural.

Los beneficiarios son organizaciones profesionales agrarias y asociaciones constituidas por Redes de Desarrollo Rural, así como otras entidades directamente relacionadas con el medio rural.

Entre los objetivos de las actividades formativas se encuentran las nuevas oportunidades de empleo para la mujer rural: talleres de trabajo colectivo y autoempleo.

En la concesión de las ayudas se dará prioridad (hasta 20 puntos) a aquellos programas formativos dirigidos o que incorporen mayoritariamente a mujeres, con indicación de si son o no ocupadas del medio rural.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Aproximadamente cinco millones de mujeres viven y trabajan en el medio rural, pero los especiales condicionantes de este medio, caracterizado por un acusado despoblamiento, masculinización y persistencia de férreos roles de género, envejecimiento y deficientes infraestructuras en determinadas áreas, dificultan su participación en la vida socioeconómica en condiciones de igualdad.

Existen marcadas diferencias en titularidad de las explotaciones agrarias, de las mujeres con respecto a los hombres, representando éstas respecto al sexo masculino sólo el 30 por ciento. También en lo que a propiedad de la tierra se refiere. Así mismo, sigue siendo muy baja su presencia en las entidades asociativas, sobre todo en puestos de toma de decisiones.

Uno de los mayores problemas a los que se enfrenta la mujer, es la conciliación de su actividad laboral con las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes, ya que sigue recayendo sobre el colectivo femenino la mayor carga de estos cometidos, poniéndoselo más complicado aún, el hecho de que, en muchos pueblos, existen acusadas deficiencias en comunicaciones, colegios, guarderías, centros de día para ancianos y servicios en general. Además, en determinadas regiones no se dispone de las nuevas tecnologías, como ocurre en el medio urbano, careciéndose muchas veces de información precisa y asesoramiento para llevar a cabo determinados proyectos.

Es muy importante también el acceso a una formación sólida para desarrollo de ideas empresariales, incorporación a los nuevos yacimientos de empleo, aprovechamiento de herramientas financieras, como pueden ser los microcréditos, o poner en marcha iniciativas de autoempleo.

Por todo lo anterior, las políticas de desarrollo rural que se llevan a cabo desde la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, contemplan determinadas medidas



encuadradas en el programa presupuestario 414B, en las que está presente la perspectiva de género, para conseguir que la igualdad y la no discriminación sean una realidad.

### Previsión de resultados

Con el intento de medir y evaluar la disminución de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, se proponen los siguientes indicadores:

1) En relación con las Subvenciones destinadas a la promoción de las mujeres en el medio rural:

- Variación porcentual existente entre la dotación anual de esta subvención en relación con la dotación anual total destinado a subvenciones en Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal con respecto al porcentaje del año anterior

2) En relación con los Premios de excelencia a la innovación para mujeres rurales:

- Variación porcentual existente entre la dotación anual de esta subvención en relación con la dotación anual total destinado a subvenciones en la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal con respecto al porcentaje del año anterior.

3) En relación con las Subvenciones a los proyectos de cooperación interterritorial y transnacional, en el marco de la Red Rural Nacional:

- Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen una relativa incidencia sobre colectivos de mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido entre 5 y 9 puntos en el correspondiente criterio de valoración).
- Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen una destacada incidencia sobre colectivos de mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido más de 10 puntos en el correspondiente criterio de valoración).

4) En relación con las Subvenciones destinadas a la innovación tecnológica en el medio rural:

- Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen un grado de beneficio aceptable en cuanto a aplicaciones tecnológicas para mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido entre 5 y 14 puntos en el correspondiente criterio de valoración).
- Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen un grado de beneficio alto en cuanto a aplicaciones tecnológicas para mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido más de 15 puntos en el correspondiente criterio de valoración).

5) En relación con las Subvenciones para proyectos piloto en el marco de la Red Rural Nacional:

- Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen una incidencia aceptable sobre colectivos de mujeres y aquellos que sean presentados por entidades en cuya composición haya una situación equilibrada de mujeres y hombres en el órgano de toma de decisiones de los beneficiarios (serán aquellos proyectos que hayan obtenido entre 5 y 14 puntos en el correspondiente criterio de valoración).
- Porcentaje de los proyectos subvencionados que tienen una incidencia destacada sobre colectivos de mujeres y aquellos que sean presentados por entidades en cuya composición haya una situación equilibrada de mujeres y hombres en el órgano de toma

de decisiones de los beneficiarios (serán aquellos proyectos que hayan obtenido más de 15 puntos en el correspondiente criterio de valoración).

6) En relación con las Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural:

- Porcentaje de los programas formativos subvencionados que están dirigidos o que incorporan mayoritariamente a mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido entre 5 y 14 puntos en el correspondiente criterio de valoración).

- Porcentaje de los programas formativos subvencionados que están dirigidos o que incorporan casi en su totalidad a mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido más de 15 puntos en el correspondiente criterio de valoración).

7) En relación con las Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural:

- Porcentaje de los programas formativos subvencionados que están dirigidos o que incorporan mayoritariamente a mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido entre 5 y 14 puntos en el correspondiente criterio de valoración).

- Porcentaje de los programas formativos subvencionados que están dirigidos o que incorporan casi en su totalidad a mujeres (serán aquellos proyectos que hayan obtenido más de 15 puntos en el correspondiente criterio de valoración).

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 414C:** Programa de Desarrollo Rural Sostenible

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

La Ley 45/2007, de 13 de diciembre sobre desarrollo rural sostenible tiene como instrumento de aplicación el Programa de Desarrollo Rural Sostenible (PDRS), que comprenderá un conjunto de actuaciones y medidas con las que se pretende dar respuesta a las necesidades de desarrollo del medio rural.

La Ley persigue la mejora de la situación socioeconómica de la población de las zonas rurales y el acceso a unos servicios públicos suficientes y de calidad. En particular, se concede una atención preferente a las mujeres y los jóvenes, de los cuales depende en gran medida el futuro del medio rural.

El PDRS ha sido aprobado por el Real Decreto 752/2010, de 4 de junio, por el que se aprueba el primer programa de desarrollo rural sostenible para el período 2010-2014 en aplicación de la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. La aplicación territorial de este Programa se realiza a través de los Planes de Zona Rural, que deben elaborar las Comunidades Autónomas en las zonas rurales que hayan calificado de acuerdo a unos criterios comunes de ruralidad. En estos planes se incluyen las actuaciones necesarias, tanto de competencia estatal como autonómica que deberán concertarse entre las Comunidades Autónomas y la Administración General del Estado, para

permitir el desarrollo sostenible de cada territorio tras un exhaustivo análisis y estudio que de a conocer sus necesidades en los diferentes ámbitos de la sostenibilidad (ambiental, social y económico).

Hasta la fecha únicamente tres Comunidades han finalizado sus planes de zona (Asturias con dos, Navarra con cuatro y Aragón con treinta y dos), y se está a la espera de informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda para firmar los correspondientes Convenios Específicos de Colaboración para poder concertar las actuaciones entre la Administración General del Estado y cada una de ellas.

En fase de elaboración bastante avanzada se encuentran Baleares (tres), Castilla y León (veintiocho), Castilla-La Mancha (trece) y Extremadura (doce).

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Art. 28.2: Sociedad de la información	El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.
Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Art. 30: Desarrollo Rural	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.</li> <li>2. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.</li> <li>3. Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.</li> <li>4. Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural.</li> <li>5. Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.</li> </ol>

Mandato Plan Estratégico para la Igualdad (2008-2011).	Eje 2: Participación Económica	Objetivo 1: Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres. Objetivo 2: Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas. Objetivo 3: Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino. Objetivo 4: Analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres: hacia la igualdad en femenino.
Ley 45/2007 para el desarrollo sostenible del medio rural.	Artículo 1: Objeto de la ley	Esta Ley tiene por objeto regular y establecer medidas para favorecer el desarrollo sostenible del medio rural en tanto que suponen condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los ciudadanos en el ejercicio de determinados derechos constitucionales y en cuanto que tienen el carácter de bases de la ordenación general de la actividad económica en dicho medio.
	Artículo 2: Objetivos	Mantener y mejorar el nivel de población del medio rural y elevar el grado de bienestar de sus ciudadanos, asegurando unos servicios públicos básicos adecuados y suficientes que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación, especialmente de las personas más vulnerables o en riesgo de exclusión.
	Artículo 7: Atención social prioritaria	El Programa de Desarrollo Rural Sostenible incluirá medidas destinadas a satisfacer necesidades y demandas sociales de grupos de población que requieran una atención prioritaria, en particular, las mujeres, los jóvenes, los mayores y las personas con discapacidad.
	Artículo 8: Igualdad de trato entre hombres y mujeres	La Ley señala: "Las medidas contenidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural. Asimismo, podrán contemplar medidas de acción positiva a favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo."

#### Identificación de realizaciones previstas

A partir de la publicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, ahora Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, acordó impulsar de forma decidida actuaciones dirigidas a promover dicha igualdad en el mundo rural, completando y reforzando lo que ya se venía haciendo en este ámbito. En línea con lo previsto en el artículo 30 de la citada Ley 3/2007, distintas unidades del Departamento, pero en especial la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal refuerzan la atención preferente a la igualdad de género, tanto desde el desarrollo legislativo como en la planificación de actuaciones concretas.

El Programa de Desarrollo Rural Sostenible se configura como el instrumento principal para la planificación de la acción de la Administración General del Estado en relación con el medio rural y se elaborará en coordinación con las Comunidades Autónomas. Este Programa incluye una serie de medidas, tanto de competencia estatal como autonómica, que se ejecutarán en las diversas zonas rurales que se hayan definido y delimitado. En este sentido las actuaciones se instrumentan mediante inversión directa de la Administración, convenios entre diversas Administraciones o con familias y subvenciones en concurrencia competitiva.

El Programa establece que las medidas autonómicas instrumentadas mediante subvenciones para que puedan ser concertadas y cofinanciadas entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, deben cumplir una serie de determinaciones y requisitos, que engloba la perspectiva de género en los siguientes términos:

- Las bases y las convocatorias se realizarán preferentemente de forma singularizada para cada zona rural, o excepcionalmente para la totalidad de las mismas, pero en estos casos deberá diferenciarse claramente tanto el presupuesto previsto para cada zona rural como las demás especificidades zonales sobre el objeto, la orientación y la tipología de las acciones subvencionables y la cuantía de las ayudas, todo de acuerdo con las previsiones de los correspondientes Planes de Zona rural.
- Siempre que ello sea compatible y coherente con la naturaleza y objetivos de la medida, las bases reguladoras de estas subvenciones cofinanciables deben incluir entre los criterios para el otorgamiento y en la determinación de la cuantía o la intensidad de las subvenciones, las determinaciones necesarias para priorizar y apoyar de forma especial las solicitudes realizadas por mujeres, o por empresas que en caso de resultar beneficiarias se comprometan a mantener en la zona una plantilla de trabajadores fijos con al menos el 50% de mujeres o que reserven un cupo para personas con discapacidad.

Las medidas autonómicas que a continuación se enumeran y que se incluyen en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible tienen la obligación de priorizar a las mujeres:

- Fomento de la agricultura ecológica.
- Apoyo a corporaciones locales para creación de nuevos espacios productivos.
- Mejora y versatilización de los servicios públicos de transporte de viajeros en zonas rurales a revitalizar.
- Gestión de residuos agrarios y agroindustriales.
- Apoyo a la implantación de instalaciones de generación de energías renovables de iniciativa local.
- Apoyo al empleo de energías renovables para autoconsumo.
- Fomento de la producción de cultivos agroenergéticos.
- Actuaciones relativas al aprovechamiento de biomasa procedente de residuos o plantaciones forestales.
- Ayudas para mejorar la cobertura y el acceso a las nuevas tecnologías en los municipios rurales que carecen de ellas.
- Establecimiento de servicios de telecomunicación en áreas remotas.
- Integración en el mercado laboral de mujeres víctimas de violencia de género.
- Apoyo a la dotación de centros de educación infantil de iniciativa privada en el medio rural
- Apoyo a iniciativas culturales de asociaciones y privadas.
- Apoyo a la elaboración de planes de urbanismo y ordenación del territorio.

- Apoyo a la rehabilitación de viviendas rurales.

Únicamente La Rioja ha comenzado la ejecución de las actuaciones previstas en sus Planes de Zona, al ser la única Comunidad hasta el momento con la que se ha firmado el Convenio de Colaboración Específico para la aplicación del Programa de Desarrollo Rural Sostenible. En la medida en que las Comunidades Autónomas concluyan la elaboración de los Planes, se firmarán los correspondientes Convenios Específicos de Colaboración entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, en los cuales se acordará formalmente la ejecución y la financiación de las acciones del Plan de Zona que se identifiquen en dicho Convenio.

Asturias, Navarra, Aragón, Castilla y León y Galicia ya han finalizado sus Planes de Zona, siendo previsiblemente las siguientes Comunidades que pondrán en marcha las actuaciones recogidas en sus Planes.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Aproximadamente, cinco millones de mujeres viven y trabajan en el medio rural, pero los especiales condicionantes de este medio, caracterizado por un acusado despoblamiento, masculinización y persistencia de férreos roles de género, envejecimiento y deficientes infraestructuras en determinadas áreas, dificultan su participación en la vida socioeconómica en condiciones de igualdad.

Uno de los mayores problemas a los que se enfrenta la mujer, es la conciliación de su actividad laboral con las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes, pues sigue recayendo sobre el colectivo femenino la mayor carga de estos cometidos, poniéndoselo más complicado aún, el hecho de que, en muchos pueblos, existen acusadas deficiencias en comunicaciones, colegios, guarderías, centros de día para ancianos y servicios en general.

Además, en determinadas regiones no se dispone de las nuevas tecnologías, como ocurre en el medio urbano, careciéndose muchas veces información precisa y asesoramiento para llevar a cabo determinados proyectos.

Es muy importante también el acceso a una formación sólida para desarrollo de ideas empresariales, incorporación a los nuevos yacimientos de empleo, aprovechamiento de herramientas financieras, como pueden ser los microcréditos, o poner en marcha iniciativas de autoempleo.

Por todo lo anterior, las políticas de desarrollo rural que se llevan a cabo desde la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal, contemplan determinadas medidas encuadradas en el programa presupuestario 414C, en las que está presente la perspectiva de género, para conseguir que la igualdad y la no discriminación sean una realidad.

#### Previsión de resultados

El Programa de Desarrollo Rural Sostenible es un instrumento para la aplicación de la nueva política rural en España, y se aplicará territorialmente de manera priorizada con la colaboración de todas las Administraciones Públicas, los agentes sociales, económicos y ambientales, así como toda la sociedad civil en general con interés en el desarrollo sostenible del medio rural.

Las medidas y actuaciones que se incluyen en este Programa se realizarán por parte de las Administraciones en el ámbito de sus respectivas competencias. En total, el Programa recoge 102 actuaciones de todo tipo y carácter sectorial; a nivel estatal se han incluido 49 medidas de 9 Departamentos Ministeriales, y a nivel autonómico se recogen 52 actuaciones que serán cofinanciadas y concertadas al 50% entre el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y las Comunidades Autónomas, según una senda financiera atribuida a cada Comunidad Autónoma atendiendo a sus propias características rurales.

De ellas cabe destacar 16 actuaciones autonómicas por ser subvenciones que tienen obligada integración del enfoque de género, además de existir actuaciones específicas para las mujeres.

En todo caso se pretende proponer a las Comunidades Autónomas que faciliten los datos para poder elaborar el siguiente indicador para cada una de las actuaciones autonómicas:

- Porcentaje de los proyectos subvencionados que priorizan y/o apoyan de forma especial las solicitudes realizadas por mujeres, o por empresas que en caso de resultar beneficiarias se comprometan a mantener en la zona una plantilla de trabajadores fijos con al menos el 50% de mujeres.

En el caso de obtener esta información se mediría el anterior indicador.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 415B: Mejora de Estructuras y Mercados Pesqueros**  
**CENTRO GESTOR: Dirección General de Ordenación Pesquera**

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este Programa tiene como objetivo esencial hacer compatible la política de conservación de la biodiversidad con la política de un desarrollo pesquero sostenible del medio marino a través de una adecuada política de ordenación pesquera, estableciendo medidas estructurales esenciales para el desarrollo de las actividades del sector pesquero.

El grueso de la dotación presupuestaria de este programa, está destinado a financiar las ayudas derivadas del Reglamento (CE) nº 1198/2006, del 27 de julio, relativo al Fondo Europeo de la Pesca (FEP) que establece las normas relativas a la ayuda estructural en el sector de la pesca.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.**

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 2	Objetivo 1: Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.
		Objetivo 2: Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas.
		Objetivo 3: Promover la existencia del emprendimiento económico femenino.
		Objetivo 4: Analizar y mediar la participación económica de mujeres y hombres.

#### Identificación de realizaciones previstas:

El Reglamento FEP establece que el Fondo Europeo de la Pesca tiene entre sus objetivos:

- la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo del sector pesquero
- que la integración de las cuestiones de género sean tenidas en cuenta en las diferentes etapas de su ejecución
- y que tanto los Estados miembros como la Comisión velarán por la correcta promoción de las operaciones destinadas a incrementar el papel de las mujeres en las actividades de la pesca.

La Administración Pesquera Española incorpora como un elemento esencial necesario, la perspectiva de género entre los compromisos y objetivos principales de la intervención pública y, además, para dar participación a otros agentes, incorpora al Instituto de la Mujer en el Comité de Seguimiento del Programa Operativo del FEP.

En consecuencia, las actuaciones de la Administración Pesquera así como el desarrollo normativo, vienen presididos por los siguientes principios:

- En los criterios de selección de proyectos se considerará como prioritario las actuaciones encaminadas a la igualdad de género y a destacar el papel de las mujeres en el sector pesquero, que se determinarán en el Comité de seguimiento.
- Se procurará eliminar las barreras sociales existentes (concienciación social), para una correcta integración de la mujer en el sector pesquero mediante acciones cabotajes como actuaciones de publicidad, campañas de sensibilización, formación, etc.
- Se establecerán medidas para reconocer y promocionar las actividades ligadas a la pesca realizada por mujeres, tales como estudios, encuestas, campañas.
- Se mejorará la accesibilidad a los programas de ayuda para mujeres o para el desarrollo de nuevas actividades.
- Se potenciarán actuaciones encaminadas a aumentar la participación de la mujer en aquellos subsectores que estén infrarepresentadas, tales como el sector extractivo o en tierra.
- Se contemplará, en su caso, la posibilidad de valorar medidas de discriminación positivas.



- Se fomentarán medidas encaminadas a la eliminación de todas las formas de discriminación de género que dificulten el acceso a las profesionales vinculadas a la pesca, así como aquellas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar. En desarrollo de esta política de igualdad de género, la Secretaría del Mar está llevando a cabo el proyecto de “Red Nacional de mujeres la Pesca”.

Con la creación de esta Red se pretende facilitar a las mujeres de todas las zonas de pesca una herramienta que les permita fortalecer su posición en el sector pesquero, recopilando experiencias en iniciativas que han puesto en práctica otras mujeres, contribuyendo así al intercambio de información e intercomunicación entre ellas, y así conocer su situación, potenciar una mayor diversificación y cualificación que amplíen su opciones profesionales, promover un reconocimiento de las aportaciones femeninas a la economía de dichas zonas e incrementar su participación en la toma de decisiones sobre procesos locales.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según datos del INE, para una población ocupada nacional de aproximadamente 18,5 millones de personas, el sector pesquero contribuye con un total de 60.281 empleos, lo que supone aproximadamente el 0,3%.

En lo que respecta al sector de la pesca extractiva, el peso de las mujeres se ha incrementado en los últimos años, representando el empleo femenino el 10% del total empleado en el sector pesquero extractivo.

En el sector de la transformación no existen datos desagregados por sexo. No obstante, según datos del INE, el empleo en la industria pesquera asciende a cerca de 18.500 personas.

Por último, en el sector de la acuicultura el empleo femenino representa cerca del 21,6% del total del sector acuícola, según datos de la Subdirección General de Estadística del Ministerio.

#### Previsión de resultados

Con las actuaciones previstas en el apartado anterior se prevé contribuir a eliminar las barreras sociales existentes para una correcta integración de la mujer en el sector pesquero.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 416A:** Previsión de riesgos en las producciones agrarias y pesqueras.  
**CENTRO GESTOR:** Entidad Estatal de Seguros Agrarios

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las líneas de acción que compondrán la política de seguros agrarios, que se impulsará desde el Departamento en el ejercicio 2012, se orientarán al logro de los siguientes objetivos:

- 1) Alcanzar en el trienio 2010-2012 la universalización de la protección de las producciones agrícolas, forestales y acuícolas, ante las consecuencias que se derivan del acaecimiento de fenómenos naturales no controlables.
- 2) Perfeccionar los procedimientos de gestión, contratación e información, para facilitar la incorporación de los productores a la contratación del seguro e incrementar el grado de cobertura del sistema de seguros.
- 3) Aprovechar las posibilidades que ofrece el seguro agrario para avanzar en el diseño de modelos de gestión de crisis agraria.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

Esta Acción positiva se desarrolla teniendo en cuenta el concepto de transversalidad de género, como enfoque adoptado por la Comisión, la cual pone de manifiesto que la finalidad que se persigue es establecer un marco de acción en el que todas las actividades puedan contribuir a eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

En el sector agrario es patente la desigualdad de participación y representación de hombres y mujeres. Por tanto, se han adoptado medidas de discriminación positiva tal y como promueve la Comisión y teniendo en cuenta el artículo 141 del Tratado de Ámsterdam, que señala:

*“Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.*

Identificación de realizaciones previstas

Existe una subvención destinada a subvencionar parte del coste del seguro, dentro de la que se incluye una subvención adicional para jóvenes agricultores que en el año de contratación del seguro o en uno de los cuatro años anteriores se les haya concedido la ayuda a la primera instalación, en virtud del Reglamento 1257/1999 o del Reglamento 1698/2007 del Consejo.

En los casos en que la beneficiaria sea una agricultora joven, la subvención se incrementará en un 2%.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

De la cantidad total destinada a subvencionar la contratación de seguros agrícolas, el 0,13% representa la cantidad destinada en concepto de subvención adicional por ser joven agricultora.

De la cantidad total destinada a subvencionar los seguros ganaderos, el 0,08% representa la cantidad destinada a subvencionar a las jóvenes ganaderas.

#### Previsión de resultados

Se prevé que la actuación descrita en el apartado anterior contribuya a mejorar la participación de las mujeres en las producciones agrarias y pesqueras.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 4510:** Dirección y Servicios Generales de Medio Ambiente  
**CENTRO GESTOR:** Secretaría General Técnica

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa tiene por finalidad la ejecución de las políticas del Departamento y la coordinación de diversos centros directivos, organismos públicos y empresas estatales adscritas, así como la organización y gestión administrativa de los recursos humanos y materiales.

Desde los Órganos Directivos de la Subsecretaría se definen las directrices y Planes de actuación de carácter general, el impulso y desarrollo de la normativa legal y administrativa en aplicación de las políticas propias del Departamento y la organización, inspección y control de la gestión administrativa del Departamento.

A ello hay que unir la representación y defensa de los intereses nacionales fuera de nuestras fronteras mediante la utilización de los convenios, mecanismos o instrumentos financieros necesarios para maximizar la eficacia de la cooperación.

#### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

##### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Título 2 y 5 y Artículo 77	Principios generales, empleo público y unidades de igualdad.
PEIO 2008-2011	Eje 1	Objetivo 2: Incrementar participación de mujeres en puestos de responsabilidad
		Objetivo 7: Unidades de Igualdad

##### Identificación de realizaciones previstas

- Perspectiva de género en la producción estadística del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente:

En el marco de las políticas de igualdad en las mujeres y los hombres vigentes en España, se recoge la recomendación del Consejo Superior de Estadística de introducir la perspectiva de género en la producción estadística de este Ministerio, siempre que ello sea posible, con el objeto de reflejar la situación de las mujeres y los varones.

En este sentido, los indicadores de género tienen la función de identificar los cambios de estatus y rol de las mujeres y de los hombres a lo largo del tiempo, siendo fundamentales para poder detectar si existen situaciones que afectan de manera diferente a hombres y a mujeres.

A tal efecto, la ley de Igualdad (Ley 3/2007) recoge en su artículo 20 la importancia de adaptar las estadísticas y estudios teniendo en cuenta dos aspectos fundamentales que corresponden a los poderes públicos:

- El primero se refiere a la desagregación de toda la información referida a las personas en relación a su sexo.
- El segundo se refiere a la necesidad de elaborar nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

Las estadísticas incluidas en el Plan Estadístico Nacional 2009/2012 cuya responsabilidad compete al Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y que cuentan con información desagregada por género son las siguientes:

5063 Encuesta Establecimientos Acuicultura.

5065 Encuesta Económica de Pesca Marítima.

5111 Fichero Coordinado de Industrias Alimentarias, Agrarias y Forestales.

5655 Consumo Alimentario en España.

5671 Barómetro del Clima de Confianza del Sector Agroalimentario.

Además, dentro del Programa de la Red Contable Agraria Nacional (RECAN), se ha introducido la perspectiva de género a partir del ejercicio contable 2012.

- Perspectiva de género en el Programa WEB del Departamento

El programa editorial del Ministerio presta atención a la difusión de la información estadística, de los indicadores y de la información sobre las condiciones de vida de las mujeres que viven en el medio rural y pesquero. Así, está prevista la publicación de "El primer diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural".

Además, a través de la Biblioteca Virtual del Departamento, puede consultarse una variada serie de publicaciones unitarias y periódicas con información desagregada por género, con la participación de las mujeres en el sector agroalimentario y en los procesos de desarrollo rural.

- Perspectiva de género en los programas de cooperación y contribuciones voluntarias a organismos internacionales del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente:

Los programas de cooperación al desarrollo, tanto ambiental como agrícola o pesquera, así como las contribuciones obligatorias y voluntarias a Organismos Internacionales, para la realización de programas de cooperación, multilateral o bilateral, cumplen las directrices enmarcadas dentro del III Plan Director de la Cooperación Española (2009-2012).

En el III Plan Director se recoge que la Política de Género en Desarrollo (GED) tiene un carácter de doble prioridad para la Cooperación Española, en tanto que es una prioridad

horizontal y también una prioridad sectorial específica para el III Plan Director, como forma de consolidar los logros alcanzados en el anterior Plan Director.

De acuerdo con el III Plan Director, la Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española, no solo es el instrumento fundamental para la aplicación efectiva en las políticas de desarrollo de la Ley para la igualdad entre hombres y mujeres. También es el vehículo para conseguir una acción más eficaz en la aplicación del enfoque GED en todos los instrumentos de la Cooperación Española, y para progresar en el ámbito de coherencia de políticas entre los sectores del desarrollo y la igualdad. La Cooperación Española reafirma los compromisos internacionales más importantes: los ODM, la Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing, la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y el Plan de Acción de El Cairo.

El objetivo general de la Política sectorial de género en desarrollo es contribuir a alcanzar el pleno ejercicio de los derechos humanos y la ciudadanía de las mujeres mediante el empoderamiento.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Previsión de resultados

- Perspectiva de género en la producción estadística del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente:

Las estadísticas que realiza dicho Ministerio, siempre que ello sea posible, introducen la variable género, proporcionando información para ayudar a abordar las inequidades de género, fortalecer las capacidades de las mujeres y propiciar cambios estructurales de las políticas aplicadas.

Los Indicadores de Género son básicos para orientar la actuación política y técnica a la consecución de la igualdad y tienen la finalidad de hacer visibles desigualdades hasta ahora ocultas, así como el seguimiento y evaluación de la eficiencia de las políticas públicas en la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía.

- Perspectiva de género en los programas de cooperación y contribuciones obligatorias y voluntarias a organismos internacionales del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente:

El Ministerio, en todas las acciones, busca una ayuda eficaz sobre el terreno, y en su posicionamiento en foros internacionales, se sustenta sobre los enfoques y principios presentados en el marco conceptual del Plan Director y de la Estrategia de Género, basados en la agenda internacional sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.



## **SECCIÓN 25: MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA**

- 9120** Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y Apoyo a la alta dirección
- 462M** Investigación y estudios sociológicos y constitucionales





**PROGRAMA 9120:** Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y Apoyo a la alta dirección.

**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes y Subsecretaría.

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

Este programa incluye las actividades propias de la Vicepresidencia Primera y Ministerio de la Presidencia. Se ejecuta por el titular del Departamento, por la Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes, y por la Subsecretaría de la Presidencia.

El programa recoge los gastos de funcionamiento de las unidades citadas, destinadas a desarrollar las funciones de las siguientes áreas:

Coordinación de los asuntos de relevancia constitucional y del programa normativo del Gobierno.

- Coordinación de las relaciones del Gobierno con las Cortes Generales.
- Funcionamiento de la Secretaría del Consejo de Ministros, asistencia y apoyo administrativo a las Comisiones Delegadas del Gobierno y a la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.
- Apoyo a la alta Dirección del Gobierno.

#### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Título II	
	Título V	
	Título VIII	

Identificación de realizaciones previstas

En este programa, cuya denominación abarca otras actuaciones distintas, se incluyen las realizaciones que en otros departamentos se incluyen en programas con el nombre de dirección y servicios generales. Es decir; que es, en parte, un programa instrumental que presta servicios generales a las restantes Unidades del Departamento.

Con cargo a este programa, en el ámbito y ejercicio de las competencias de la Subsecretaría del Departamento, se financian las siguientes actuaciones en cumplimiento de la normativa vigente en materia de género:

- Fomento y promoción de medidas de conciliación de la vida persona, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos.

- Impulsar y asesorar la utilización de un lenguaje no sexista tanto en las comunicaciones internas como en las disposiciones normativas y otros actos dirigidos a la ciudadanía.
- Promover la adecuación de las estadísticas elaboradas por el Departamento para que recojan la perspectiva de género.
- Cumplimiento del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección del personal del Departamento.
- Seguir incidiendo en las acciones formativas relacionadas con la igualdad para difundir la normativa existente y contribuir a la concienciación de empleadas y empleados públicos. Abordar la formación relacionada con la corresponsabilidad.
- Inclusión en el Plan de Acción Social convocatorias de ayudas para favorecer la conciliación: ayudas al estudio y educación infantil, para la promoción profesional del personal, para personas mayores a cargo, por discapacidad, nacimiento, adopción o acogimiento de menores. Las ayudas pueden solicitarse tanto por las personas en situación de servicio activo como por las que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de hijos, de un familiar o por violencia de género.
- Inclusión de una Ayuda especial por violencia de género en el Plan de Acción Social.
- Puesta a disposición del personal, a través del Plan de Formación, de clases gratuitas para la promoción interna a grupos superiores, en horario laboral.
- Difusión a través de la página de intranet del Departamento de información sobre la igualdad de género, la normativa existente y las actuaciones que se están realizando.
- Potenciación de la organización de actividades para hijos e hijas del personal del Departamento para promover y facilitar la conciliación. Se desarrollan durante los meses de verano, los días previos a la festividad de Semana Santa y durante días laborales no lectivos.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

A continuación se hace una breve referencia a la plantilla del Ministerio de la Presidencia (sólo Departamento sin incluir Organismos adscritos)

- Personal directivo (altos cargos, incluyendo la Vicepresidenta, a los que se añaden titulares de Subdirecciones Generales y asimilados)

De un total de 27 puestos de personal directivo, 18 son mujeres, lo que representa el 67 por ciento de mujeres con respecto al total, por todo ello podemos considerar que existe en términos de la disposición adicional primera de la LOIEMH una ligera desigualdad a favor de las mujeres.

- Resto de la plantilla.

En el año 2011, del total de la plantilla, el 57% corresponde a mujeres y el 43% corresponde a hombres. Estos datos nos muestran que de acuerdo a la disposición adicional primera de la LOIEMH, existe una muy ligera situación de desigualdad a favor de las mujeres.

En términos absolutos de 1.094 trabajadores, 629 son mujeres, lo que representa el 57 por ciento de mujeres con respecto al total.

Los datos referidos al personal funcionario en 2011 son:

Un total de 775 funcionarios, de los cuales 479 son mujeres, lo que representa el 62 por ciento de mujeres.

Por lo que se refiere a personal laboral los datos de 2011 se incluyen a continuación:

En términos absolutos de 319 trabajadores, 150 son mujeres, lo que representa el 47 por ciento de mujeres en el personal laboral.

Respecto a las actuaciones de formación, en 2011 se han identificado un total de 1.395 acciones formativas, de las cuales un 66% han sido ejercitadas por mujeres y un 34% por hombres, por lo que se observa una situación de desigualdad a favor de las mujeres.

Si desglosamos los datos por tipos de cursos, nos encontramos con que:

- a. Los cursos de directivos y predirectivos son los que ofrecen una menor participación de la mujer, un 47%, si bien podemos decir que existe una situación de equilibrio en los términos de la disposición adicional primera de la LOIEMH.
- b. En las restantes acciones formativas el porcentaje de participación de mujeres es mayor que el de los hombres (por encima del 65% de participación en todos los casos).
- c. Por último llama la atención el hecho de que en los cursos de igualdad, el porcentaje de participación de los hombres sea 0%.

En las acciones de conciliación y corresponsabilidad, se produce una absoluta mayoría de participación de las mujeres (en global un 98% mujeres por tan sólo un 2% de hombres).

#### Previsión de resultados

Avanzar en la consecución de una plena y efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del Departamento a través de las actuaciones previstas en el apartado B)

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 462M:** Investigación y estudios sociológicos y constitucionales

**CENTRO GESTOR:** Centro de Estudios Políticos y Constitucionales y Centro de Investigaciones Sociológicas.

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines se pueden resumir en las siguientes:

El programa agrupa la investigación y el estudio en el ámbito sociológico, en el campo de la Ciencia Política y en la órbita de Derecho Constitucional. Comprende, asimismo, la prospección de la opinión pública mediante sondeos. Por último, incluye la formación de especialistas e investigadores en las áreas reseñadas, así como la divulgación o difusión de los trabajos realizados. Esta actividad se diversifica en dos grandes sectores: por una parte,

la investigación y el estudio de carácter sociológico y, por otra, la investigación y el estudio del Derecho Constitucional y de la Ciencia Política.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y plane

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	20	Sobre la integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.

### Identificación de realizaciones previstas

Durante el ejercicio 2012 el Centro de Estudios Políticos y Constitucionales pretende desarrollar, entre otras, las siguientes actividades relacionadas con el género:

- Jornadas y estudios sobre distintas materias relacionadas con la igualdad de género en el desarrollo de los programas formativos.
- Difusión electrónica de dossiers de documentación sobre la legislación existente en materia de igualdad.
- Publicaciones que aborden la materia desde una perspectiva social, constitucional y jurídica.

Como hitos más significativos del CIS puede mencionarse que:

- a. En colaboración mediante encomienda, con la entonces Secretaria de Estado de Igualdad, ha continuado realizando la Macro-encuesta sobre Violencia de Género que viene realizándose desde hace una década. En el último estudio, realizado a finales de 2010 y principios de 2011, se han aplicado cambios metodológicos importantes como: entrevistas personales (face-to-face) en los domicilios de las mujeres que participaron en el estudio, realización de las encuestas por equipos muy cualificados de entrevistadoras, y sobre utilización de una muestra muy importante de 8.000 encuestadas. Esta macroencuesta se realizará también en 2012.
- b. Asimismo, el diseño del cuestionario para la realización del Barómetro de septiembre se ha enfocado sobre el tema de *“Estudios sobre las perspectivas de Desigualdad en España”*, introduciéndose como uno de los criterios a tener en cuenta hasta que punto la sociedad percibe el género como fuente de desigualdad. Dependiendo de los resultados de este barómetro, se está analizando la posibilidad de realizar en el ejercicio 2012 un estudio cualitativo muy especializado sobre la materia.
- c. En el departamento de Publicaciones del Centro, en general, los criterios de género ya forman parte transversal de la política de publicaciones, en las facetas de selección de autores, temas, etc. y seguirán incorporándose durante el próximo ejercicio económico.

- d. Por último en este apartado es importante mencionar que todos los cuestionarios utilizados por el CIS para la realización de los estudios respetan escrupulosamente la igualdad en el tratamiento lingüístico del género.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Se ha tenido en cuenta el impacto de género en realizaciones varias ya ejecutadas o previstas y éste enfoque de género global seguirá formando parte, y siendo tenido en cuenta en la política de realización de estudios, diseño de cuestionarios, y en general en toda programación de los Centros

#### Previsión de resultados

Seguir avanzando en la senda de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la profundización del conocimiento existente en materia de género y de igualdad de oportunidades, el seguimiento de la normativa relacionada con la igualdad y el fomento de publicaciones que aborden la materia de género.

En particular obtener conclusiones de los trabajos realizados mencionados anteriormente para poder diseñar, en su caso, nuevas actuaciones relevantes sociológicamente y desde el punto de vista de la opinión pública de la sociedad española en relación a la igualdad de género.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo



## **SECCIÓN 26: MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD**

- 231A** Plan Nacional sobre Drogas
- 231F** Otros Servicios Sociales del Estado
- 231G** Atención a la Infancia y a las Familias
- 232A** Promoción y Servicios a la Juventud
- 232B** Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
- 232C** Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género
- 311M** Dirección y Servicios Generales de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- 313A** Prestaciones y Farmacia
- 313B** Salud pública, Sanidad Exterior y Calidad
- 465A** Investigación Sanitaria
- 492O** Protección y Promoción de los derechos de los consumidores y usuarios





**PROGRAMA 231A:** Plan Nacional sobre Drogas**CENTRO GESTOR:** Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas.**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa 231A, “Plan Nacional sobre Drogas”, que gestiona la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, está dedicado íntegramente a financiar actuaciones dirigidas a la disminución del consumo de drogas y a la atención a los drogodependientes, ya sea de forma directa, mediante actividades realizadas por la propia Delegación del Gobierno, o indirectamente a través de transferencias a Comunidades Autónomas, subvenciones a Organizaciones no Gubernamentales, y a Corporaciones Locales y ayudas a Programas de investigación.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO
LOIEMH 3/2007	Artículo 26
PEIO 2008-2011	Ejes 7 y 9
Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016	Planes de Carácter Cuatrienal (2009-2012 y 2013-2016)

Identificación de realizaciones previstas

La Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016 incluye entre los principios rectores que orientan su desarrollo el enfoque de género, señalando expresamente que “Asume la responsabilidad de incorporar esta perspectiva en todos los objetivos señalados en la Estrategia, y de hacer posible su efectividad en las acciones desarrolladas para conseguir los mismos”.

El Plan de Acción 2009-2012 determina, de forma más precisa, las acciones directamente implicadas con el enfoque de género. En tal sentido, se abordará la prevención del consumo durante los períodos de gestación y lactancia y la atención asistencial mediante programas que contemplen la especificidad del género. No obstante, dado que los agentes implicados en esta Estrategia son todos los integrantes del Plan Nacional sobre Drogas quienes llevan a cabo estas medidas son, principalmente, las Comunidades Autónomas y las Organizaciones no Gubernamentales. Además la Estrategia se propone impulsar la actividad investigadora en aspectos menos explorados hasta la fecha, entre los que se incluyen la diferencia de género en el fenómeno de las drogodependencias.

Con independencia de cuáles sean las instituciones que tengan la responsabilidad en el desarrollo de estas actuaciones, la Delegación del Gobierno llevará a cabo, a través del sistema de evaluación previsto en la Estrategia y de los Planes de Acción, la valoración de los logros en este ámbito.

Asimismo, la Delegación del Gobierno, en consonancia con los principios marcados por la Estrategia ha incorporado en la normativa que regula la concesión de las subvenciones a las Organizaciones no Gubernamentales y de las ayudas a proyectos de Investigación, la específica valoración del enfoque de género al analizar las solicitudes presentadas del siguiente modo:

- En las bases reguladoras de las subvenciones a Organizaciones no Gubernamentales se incluye, entre los criterios de valoración de los programas, la repercusión de los mismos en los ámbitos de actuación sobre drogodependencias relacionados con el género.
- En las convocatorias de concesión de estas subvenciones se considera una prioridad transversal la atención al colectivo de mujeres en los programas de prevención, sensibilización, formación y estudio. Además se tendrá especialmente en cuenta el planteamiento de la perspectiva de género al valorar todos los programas para los que se solicite financiación.
- En la convocatoria de ayudas a Proyectos de Investigación, al valorar los proyectos, se mejora la puntuación en los casos en los que se tiene en cuenta que en los equipos de investigación exista una presencia equilibrada de ambos sexos, y cuando la investigadora principal sea una mujer.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

A continuación se presentan los principales resultados procedentes de la Encuesta Domiciliaria sobre Alcohol y Drogas en España (EDADES), realizada en 2009 en población general de 15 a 64 años, por el Observatorio Español sobre Drogas, Delegación del Gobierno del Plan Nacional sobre Drogas.

- Extensión del consumo de drogas: En 2009 las sustancias psicoactivas más extendidas entre la población española de 15 a 64 años fueron el alcohol y el tabaco. Entre las drogas de comercio ilegal, las más extendidas fueron, el cannabis, la cocaína y el éxtasis; con prevalencias en los últimos 12 meses del 10,6% para el cannabis, 2,6% la cocaína y el 0,8% el éxtasis. Los consumos de otras drogas de comercio ilegal presentaron prevalencias inferiores de consumo. La prevalencia de uso de tranquilizantes (5,5%) y somníferos (3,6%) con o sin receta médica en los últimos 12 meses, sólo se ve superada por el alcohol, el tabaco y el cannabis.
- Diferencias en el uso de drogas, con enfoque de género: Excepto en el caso de los hipnosedantes (tranquilizantes y/o somníferos), en 2009 en España la extensión del uso de drogas en la población de 15-64 años fue bastante mayor en los hombres que en las mujeres, especialmente en el caso de las drogas de comercio ilegal, donde la prevalencia entre los hombres fue varias veces más elevada que en las mujeres. Refiriéndonos al consumo en los últimos 12 meses destacan las diferencias en el uso de cannabis (14,8% hombres y 6,2% mujeres) y de cocaína en polvo (4,2% en hombres y 1% en mujeres). En cuanto a las drogas de comercio legal, la prevalencia de consumo es también mayor entre los hombres. Por ejemplo, la prevalencia de consumo de alcohol en los últimos 30 días fue de 74% en hombres y de 52,2% en mujeres, y la de tabaco de 44,7% y 34,0%, respectivamente, en la población de 15-64 años. Sin embargo, existen algunos tipos o patrones de consumo para ciertas sustancias psicoactivas (consumo diario de tabaco, consumo de riesgo de bebidas alcohólicas e intoxicaciones etílicas, por

citar algún ejemplo) en los que las prevalencias de consumo en mujeres de determinados grupos de edad han venido aumentando considerablemente en los últimos tiempos, disminuyendo, de este modo, las diferencias de prevalencias de consumo entre hombres y mujeres e, incluso, invirtiendo la relación en algunos grupos de edad.

A continuación se presentan los principales resultados procedentes de la Encuesta Estatal sobre uso de Drogas en Enseñanzas Secundarias (ESTUDES), realizada en 2010 en estudiantes de 14 a 18 años, por el Observatorio Español sobre Drogas, Delegación del Gobierno del Plan Nacional sobre Drogas.

- Extensión del consumo de drogas: en 2010 las drogas más consumidas por los estudiantes de Enseñanzas Secundarias de 14 a 18 años han sido el alcohol, el tabaco y el cannabis y los tranquilizantes o pastillas para dormir. Un 75,1% había tomado bebidas alcohólicas alguna vez en la vida, un 39,8 % tabaco, un 33,0% cannabis y un 18,0% tranquilizantes o pastillas para dormir. La proporción de consumidores actuales de estas sustancias, es decir, aquellos que las han consumido alguna vez en los 30 días previos a la encuesta, fue de 63,09 %, 26,2%, 17,2% y 5,2% respectivamente. El uso del resto de sustancias (cocaína, éxtasis, alucinógenos, anfetaminas, inhalables volátiles, heroína, etc.) estaba mucho menos extendido, situándose la prevalencia alguna vez en la vida entre el 1,0% y el 3,9% y la prevalencia en los últimos 30 días entre el 0,5% y el 1,5%.
- Diferencias en el uso de drogas, con enfoque de género: La extensión del consumo de drogas en los estudiantes de 14 a 18 años varía mucho según el sexo. Los chicos consumen en mayor proporción que las chicas todas las drogas ilegales, mientras que con el tabaco, el alcohol y los tranquilizantes o pastillas para dormir sucede lo contrario. Con respecto a los consumos de tipo intensivo, se observa que, en el caso de las drogas ilegales, las prevalencias son más elevadas en chicos, aumentando las diferencias a favor de estos a medida que el consumo se realiza con mayor frecuencia o en mayor cantidad. Sin embargo, en el caso de drogas legales (alcohol y tabaco) se registran mayores prevalencias en chicas que en chicos para algunos de los indicadores de consumo intensivo (consumo diario de tabaco, borracheras en el último año, etc.).

#### Previsión de resultados

Se espera que el conjunto de actuaciones previstas disminuya el consumo de sustancias psicoactivas entre la población femenina y promueva la accesibilidad de las mujeres consumidoras de drogas a los tratamientos, favoreciendo la captación activa desde los servicios sanitarios, sociales y educativos.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

**PROGRAMA 231F: Otros Servicios Sociales del Estado**

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia y Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad y Real Patronato sobre Discapacidad

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa 231F, “Otros Servicios Sociales del Estado”, tiene por objeto el desarrollo de un conjunto de actuaciones diseñadas para consolidar y mantener un sistema público de servicios sociales que dé cobertura a las necesidades básicas que puedan manifestarse en el ámbito personal, familiar y social.

Se trata de conseguir que los servicios públicos sean universales (mejorando coberturas y prestaciones) y al mismo tiempo más personales (mejorando la atención a las personas que demandan el servicio). El fin es dar un nuevo impulso a las políticas del bienestar y modernización de los servicios públicos haciéndolos suficientes, eficientes y de calidad.

El conjunto de actuaciones que configuran el programa van encaminadas a desarrollar unos servicios y prestaciones que atiendan las necesidades sociales que puedan afectar específicamente a las personas en situación de dependencia, a las personas mayores, a las personas con discapacidad, a la población gitana, a los menores, a la infancia y a las familias en situaciones de dificultad, compatibilizando la vida familiar y profesional y promoviendo la igualdad de género y la corresponsabilidad entre el hombre y la mujer.

Igualmente abarca un conjunto de actuaciones dirigidas a fomentar la solidaridad social y la acción voluntaria, implicando a las organizaciones no gubernamentales en las políticas sociales, así como a garantizarles una perspectiva de continuidad.

Junto a la acción del Estado encaminada a promover situaciones de igualdad y solidaridad entre todas las capas de la población, los últimos decenios han asistido al desarrollo de la sociedad civil, a través de agrupaciones, que finalmente han adoptado la forma de entidades y asociaciones que promueven aquellos valores.

Aparece así una sociedad organizada para aunar esfuerzos en defensa de intereses comunes y dar respuesta a necesidades de colectivos concretos y a situaciones de emergencia. Para el logro de estos objetivos, se han diseñado las siguientes líneas de actuación:

- Desarrollo y mantenimiento del sistema público de servicios y prestaciones sociales para todos los ciudadanos, en colaboración con las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales.

Comprenderá la cofinanciación de proyectos para el mantenimiento y desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales (información y orientación de acceso a los recursos sociales, alojamiento, ayuda a domicilio, convivencia y calidad de vida en el entorno personal, integración social en el entorno comunitario y fomento de la solidaridad) y los equipamientos a través de los cuales se hacen efectivas esas prestaciones (centros de servicios sociales, albergues y centros de acogida), así como en actividades de formación para los profesionales de los servicios sociales y creación y mantenimiento de sistemas de intercambio de información homologados.

- Realización de proyectos de intervención social de carácter integral con la comunidad gitana que incluyen actividades simultáneas en las áreas de acción social, educación, formación profesional y fomento del empleo, salud y vivienda.
- Fomento del Plan Estatal del Voluntariado-Congreso Estatal del Voluntariado, en colaboración con las Comunidades Autónomas y las ONG, principalmente a través del Consejo Estatal de ONG.
- Promoción de actuaciones encaminadas al fortalecimiento del estado del bienestar para hacer frente a nuevas necesidades y lograr la consolidación de nuevos derechos básicos que deben ser garantizados por el Estado.

El objetivo de las políticas sobre discapacidad es conseguir la ausencia de discriminación, la plena igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal y la equiparación de derechos de las personas con discapacidad con el resto de la ciudadanía a través de la promoción de su autonomía personal, la normalización, la supresión de barreras arquitectónicas, de comunicación y actitudinales y, al mismo tiempo, reequilibrar la situación de desigualdad entre mujeres y hombres de este colectivo.

Las medidas a desarrollar se enmarcan en la Estrategia Española de Discapacidad 2012-2020 y en la culminación del III Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2009-2012 aprobados por el Consejo de Ministros el 9 de julio de 2009, que establece la estrategia del Gobierno en materia de discapacidad y que fue realizado con perspectiva de género y en colaboración con los agentes sociales y organismos implicados.

Su objetivo es la promoción de la autonomía para que las personas con discapacidad se beneficien de todas las políticas en igualdad de oportunidades, reconociendo la discapacidad como un componente de la diversidad humana y favoreciendo, de este modo, la cohesión en una sociedad compleja.

Como estrategia gubernamental, obliga al Gobierno y actúa como plan director u orientador de las políticas de las CCAA y ONGs.

En su elaboración se tuvo en cuenta:

- la situación de mujeres y hombres con discapacidad.
- la normativa internacional (Convención de Naciones Unidas de 2006), los planes estratégicos europeos (Plan del Consejo de Europa), la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 y la normativa estatal (singularmente la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la LOIEMH 3/2007, de 22 de marzo).

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Convención internacional sobre derechos de personas con discapacidad	6	Los Estados Partes deben adoptar medidas para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y libertades fundamentales
Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad	8.2	Adopción de medidas de acción positiva para las personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres
LOIEMH	14.6	La consideración por los Poderes Públicos y el establecimiento de medidas de acción positiva para las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad: emigrantes, niñas, mujeres con discapacidad, mujeres mayores, viudas y víctimas de la violencia de género
Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020	Ámbito de actuación de Igualdad 3.	Promoción por la CE de la igualdad de trato de las personas con discapacidad a través de un enfoque de doble vertiente; por una parte, se utilizará la legislación de la UE vigente para proteger de la discriminación y, por otra, se aplicará una política activa para luchar contra la discriminación y promover la igualdad de oportunidades en las políticas de la UE.
		Atención especial al impacto acumulativo de la discriminación que pueden experimentar las personas con discapacidad, si se suman otros motivos de discriminación como la nacionalidad, la edad, la raza o el origen étnico, el sexo, la religión o las convicciones, o bien la orientación sexual.
		Aplicación de la Directiva 2000/78/CE14, por la que se prohíbe la discriminación en el empleo; se favorecerá la diversidad y se luchará contra la discriminación a través de campañas de sensibilización a escala nacional y de la UE, y se apoyará la labor en la Unión de ONG que trabajan en este terreno.
		Apoyo por la UE de las políticas y programas nacionales encaminados a fomentar la igualdad, por ejemplo, promoviendo la conformidad de la legislación de los Estados miembros en materia de capacidad jurídica con la Convención.
III Plan de Acción para las personas con discapacidad 2009-2012		Promoción de la participación en todos los ámbitos de mujeres y hombres con discapacidad apostando por un sistema de cuotas para que ambos sexos estén representados.
		Permanencia en todo el ciclo formativo de mujeres y hombres con discapacidad.
		Impulso del empleo de mujeres y hombres con discapacidad.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
		<p>Impulso de la salud y servicios sanitarios para mujeres y hombres con discapacidad.</p> <p>Prevenir los abusos y los casos de violencia de género.</p> <p>Eliminar los estereotipos dirigidos a mujeres con discapacidad.</p>

### Identificación de realizaciones previstas

Uno de los objetivos fundamentales de este programa es la convocatoria de subvenciones dirigida a entidades sin ánimo de lucro que tienen como fines institucionales primordiales la realización de los programas determinados como prioritarios en la convocatoria, y que se dirigen a los ámbitos y grupos de población que en la misma también se fijan.

Para la definición de las prioridades de la convocatoria, se asume que la satisfacción de las necesidades sociales, así como la lucha contra la exclusión social, no se logra únicamente con medios económicos, sino que precisa de un conjunto más amplio de actuaciones en diversos ámbitos (ayudas a las familias, empleo, salud, formación, etc.).

En la convocatoria de subvenciones se tiene en cuenta la perspectiva de género en un doble sentido. Por una parte, desde un enfoque integral, se establecen como prioridades aquellas actuaciones que inciden en las causas estructurales de las desigualdades entre mujeres y hombres. Y, por otra, se incorpora el carácter transversal de la perspectiva de género, incluyendo actuaciones en todos los colectivos.

En el ámbito de la discapacidad, las realizaciones previstas son las siguientes:

- Incrementar los proyectos para mujeres con discapacidad (acciones positivas) en los programas que se subvencionan (proyectos de ONGs y CCAA) como criterio prioritario de selección.
- Incorporar el género y la discapacidad en la actividad cotidiana de profesionales que trabajan en los servicios públicos y en ONGs del sector y otros, a través de cursos y jornadas para la sensibilización y formación de discapacidad y género.
- Incorporar en los proyectos de cooperación internacional el género y la discapacidad como criterio de actuación.
- Exigir todos los datos desagregados por sexos con análisis de género en los proyectos e investigaciones que se promuevan.
- Incluir en los proyectos normativos que proceda la incorporación de la discapacidad, ésta con perspectiva de género.
- Introducir la perspectiva de la discapacidad con análisis de género en los informes preceptivos de impacto de las normas.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos y actuaciones que se promuevan en colaboración con otros Centros Directivos de la Administración General del Estado para promover la autonomía de las personas con discapacidad.

## C) Análisis de Impacto de Género

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las diferencias de género y las desigualdades son riesgos fundamentales de la exclusión social y la pobreza. Un análisis de género es esencial para entender la magnitud y las formas de exclusión social entre los grupos más desfavorecidos de la población. Por ello, la perspectiva de género es especialmente relevante para analizar grupos vulnerables donde sus miembros están más divididos por su condición de género.

La vulnerabilidad ante estos factores se ve agravada en el caso de las mujeres por su situación en España:

- El porcentaje de mujeres que vive por debajo del umbral de la pobreza es siempre superior al que corresponde a los hombres. Según los datos provisionales de la encuesta de Condiciones de Vida del año 2010, si el alquiler se imputa en la renta, la tasa de riesgo de pobreza de las mujeres se sitúa en el 17 % y la de los hombres en el 16,5 %; y si el alquiler no se imputa en la renta, la tasa de riesgo de pobreza de las mujeres está en el 21,6 % y la de los hombres en el 20%.
- La tasa de paro femenina supera a la masculina. En el cuarto trimestre del año 2011, la de las mujeres fue de un 23,32%, frente a la de los varones que alcanzó el 22,46%. La contratación temporal es mayor en las mujeres que en los hombres, aunque las diferencias se han reducido significativamente en los últimos 5 años. Las diferencias en la contratación a tiempo parcial son más pronunciadas, existiendo en 2011 una tasa de ocupadas a tiempo parcial de 23,34% frente a un 6,02% en el caso de los hombres.
- Según datos EPA, la proporción de hombres mayores de 45 años con niveles educativos bajos (nivel 2 CINE o inferior) es bastante menor que la de mujeres de igual edad.
- El colectivo de personas mayores es, mayoritariamente femenino. En el año 2011, el 64,29% de las personas mayores de 80 eran mujeres, alcanzando el 68,32% si su edad era superior a 85 años.
- En el tercer trimestre del año 2011, el número de hogares monoparentales era de 548.600, de los que el 88,66% la persona de referencia era mujer.
- En el año 2007, se produjeron 5,81 veces más denuncias de mujeres maltratadas que de hombres.
- En el mes de mayo de 2011, el 44,47 % de los afiliados extranjeros a la Seguridad Social eran mujeres.
- El fenómeno de la prostitución ha experimentado cambios importantes en los últimos años, entre ellos el producido por la llegada de población inmigrante.

En relación con la discapacidad, las mujeres con discapacidad son un colectivo muy diverso, ya que además de los diferentes tipos y grados de discapacidad, atraviesa todo el ciclo vital –desde niñas a mujeres mayores- todas las clases sociales y las diferentes identidades culturales de nuestro país.

Suponen más de dos millones de mujeres, que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad y muchas de ellas en riesgo de exclusión social, aunque todas comparten la posibilidad de padecer rechazo social, lo que produce graves lesiones en su autoestima. De



ellas, alrededor de medio millón viven recluidas en sus domicilios sin apenas poder de decisión ni participación en los ámbitos laboral o público, ni posibilidad de llevar una vida autónoma, con carencias de carácter asistencial, agravadas por la edad avanzada y por asumir casi en exclusiva la función de cuidadoras de sus progenitores. Comparten con todas las mujeres las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral.

Los datos sobre las personas con discapacidad, extraídos de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD 2008), última elaborada por el INE en este ámbito, aportan una situación de desventaja de la mujer en distintos ámbitos sociales:

El número de mujeres con discapacidad alcanza los 2,3 millones, frente a 1,54 millones de hombres.

- Educación: el analfabetismo, casi erradicado en nuestro país (1% de la población), afecta a las personas con discapacidad en los siguientes porcentajes: el 7,25% son hombres y el 13,06% mujeres. Las mujeres con discapacidad que carecen de estudios, tienen estudios primarios incompletos o estudios primarios son el 78,24% de los 2,3 millones citados antes, frente al 67,76% de 1,54 millones de hombres con discapacidad.
- Empleo: Los datos de la encuesta citada señalan que en 2008 había un total de 1,48 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar (16-64 años), esto es, población potencialmente activa, de la que sólo 526.100 personas eran población realmente activa. Según esta información, la tasa de actividad sería de un 35,5%, porcentaje considerablemente inferior al general de la población, que es casi del 82%, según los datos la Encuesta de Población Activa del Tercer trimestre del 2009. En función de la variable sexo, el porcentaje de mujeres que trabaja es casi 10 puntos porcentuales inferior al de los hombres, que ya es bajo en sí mismo: sólo el 33,39% de los hombres con discapacidad trabajan, frente al 23,68% de mujeres. En cambio, el 23,45% de las mujeres con discapacidad se dedican a labores del hogar frente al 0,15% de los hombres.

Según el Estudio de Indicadores y Análisis de la situación de las personas con discapacidad con análisis de género, (2007) la discriminación de la mujer se detecta en otros ámbitos:

- Poder y participación: La presencia de personas con discapacidad en centros de decisión y poder es prácticamente inexistente, fijándose sobre todo su participación en centros de poder en el propio movimiento asociativo de discapacidad, donde, por otro lado, se reproducen los esquemas patriarcales de la sociedad -predominio masculino, que ostenta los cargos de mayor categoría jerárquica: presidencia y vicepresidencia- y relegación de las mujeres a cargos de secretaría y vocalías.
- Abusos y violencia: Los comportamientos agresivos que se ejercen contra estas personas pueden ser de carácter pasivo (descuido en su atención, decidir por ellas en temas que les afectan, aunque estén plenamente capacitadas para ello, impedir o disuadir a acceder a estudios o empleos, incluso en esto último impedir que accedan a órganos de poder, incluyendo los cargos de confianza tanto en la administración pública como en el colectivo del trabajo privado) y activo, (ridiculizarlas, mofarse de ellas, explotarlas o agredirlas, manipularlas, actitudes de paternalismo mal entendido). Surgen como consecuencia de su vulnerabilidad, y a veces en una mala interpretación de sobreprotección en la que viven. Estos comportamientos se agravan por las dificultades para comprender y reconocer que estas conductas son abusivas, violentas, indiferentes, sobreprotectoras,

manipuladoras que, a veces, son ejercidas precisamente por quienes les cuidan y atienden. Asimismo, existe un gran desconocimiento por la escasez de denuncias ya que la persona intermediaria para interponerlas es, en muchas ocasiones, la persona agresora. La indefensión es casi total, cuando los abusos los padecen personas con discapacidad intelectual, con inteligencia límite, mayores, con trastornos neuro-degenerativos, menores o mujeres con escasos recursos. Otro aspecto a destacar es que la violencia no se ejerce exclusivamente en el ámbito familiar, laboral o social sino también en el institucional, siendo las mujeres, además víctimas de la violencia de género.

De acuerdo con las estadísticas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) actualmente el número de mujeres atendidas casi duplica al de hombres (971.000 frente a 525.000), manteniéndose inferior en todos los grupos de edad hasta los 55 años, a partir de los cuales crece intensamente.

El modelo de atención está basado mayoritariamente en cuidados informales, de forma que la mayoría de las personas dependientes son cuidadas en su domicilio por sus familiares. De acuerdo con la estadística del SAAD, actualmente más del 94% de los denominados cuidadores informales son mujeres.

#### Previsión de resultados

De acuerdo con las acciones previstas, los resultados se determinarán en función de los siguientes indicadores:

- Número de mujeres y hombres beneficiarios de los proyectos.
- Número de proyectos dirigidos a mujeres con discapacidad.
- Existencia o no de acciones positivas para mujeres, tales como medidas de conciliación, promoción de mujeres a cargos directivos en las asociaciones y en el ámbito de la administración pública, etc.
- Número de cursos, jornadas y seminarios donde se incorpore el género y la discapacidad.
- Seguimiento de los cargos de las ONGs, así como el número de personas trabajadoras con discapacidad en las mismas.
- Existencia de Áreas de mujer en las organizaciones con discapacidad.
- Número de proyectos normativos.
- Número de informes de impacto.
- Número de proyectos con otros Centros Directivos de la Administración General del Estado, llevados a cabo para incorporar la discapacidad con análisis de género.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

**PROGRAMA 231G:** Atención a la Infancia y a las Familias.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Servicios para la Familia y la Infancia.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 231G, “Atención a la Infancia y a la Familia” tiene por objeto tanto el impulso de programas de actuación referidos a la atención y protección de la infancia, en el marco de la Convención sobre Derechos del Niño y de la legislación española, como el cumplimiento y seguimiento de los compromisos internacionales adquiridos por España ante las Naciones Unidas y en el ámbito de la Unión Europea.

Además, promoverá programas de apoyo e incremento de la calidad de vida de las familias y la infancia con una mayor atención a las que se encuentran en situaciones de especial dificultad o vulnerabilidad social, así como la difusión en la sociedad de valores y comportamientos que supongan el respeto a los derechos de la infancia y de las familias.

Dentro de los objetivos previstos con este programa debe destacarse el de promover e impulsar la coordinación interautonómica, el de favorecer la cooperación y colaboración técnica con las instituciones de la Administración General del Estado, con las Comunidades Autónomas y con las Administraciones locales, así como promover las relaciones con el tercer sector, ONGs, y en general representantes de la sociedad civil organizada, para una mayor implicación y colaboración en la formulación, evaluación y seguimiento de las políticas sociales en los ámbitos de las familias e infancia.

Para el desarrollo de dichas actuaciones, se han definido dos grandes líneas de acción:

- Promoción de acciones de protección a la familia.
- Promoción de acciones de protección a la infancia.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO
LOIEMH 3/2007	Artículo 14.8
PEIO 2008-2011	Eje 3 Objetivo 2

Identificación de realizaciones previstas

- En materia de conciliación, se prevé el impulso y mejora de la calidad de la oferta de servicios públicos de atención a la primera infancia, que incluye el apoyo técnico y financiero a entidades que desarrollan actuaciones en este ámbito; así como la colaboración con las CCAA para la identificación, y análisis de la oferta de servicios socioeducativos y de otra naturaleza destinados a la atención a la primera infancia (0-3 años).
- En cuanto a la corresponsabilidad y el fomento de un marco laboral flexible que permita una mejor conciliación de vida familiar, personal y familiar, con este programa se llevan a cabo actuaciones de difusión y apoyo a políticas empresariales

flexibles y familiarmente responsables, a través de la colaboración con entidades especializadas.

Así pueden mencionarse iniciativas como:

- Premios Nacionales Empresa Flexible, que se convocan anualmente en las modalidades de pequeña, mediana y gran empresa, que el Ministerio patrocina, a la vez que participa en la selección de las empresas premiadas y en la organización del acto de entrega (en la sede del Ministerio). En estos premios se reconoce a las empresas que se distingan por desarrollar políticas de flexibilidad (horaria, espacial) y de conciliación en beneficio de sus trabajadores/as. En la última edición han concurrido cerca de 1.800 empresas de todos los tamaños y sectores.
- Jornadas nacionales sobre Flexibilidad "*Hacia el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal*", que anualmente organiza el Ministerio para difundir las mejoras prácticas empresariales en estas materias, incluyendo las premiadas en los Premios Nacionales Empresa Flexible.
- Certificados de Empresa Familiarmente Responsable (EFR), que la Fundación Más Familia (de la que el Ministerio es Patrono) concede a empresas que acreditan, tras un proceso de auditoria externa, que cumplen con los indicadores establecidos, entre los que la igualdad de género y la conciliación ocupan un lugar destacado. En el último ejercicio, ha sido concedido a 65 empresas para reconocer su implicación en políticas de recursos humanos y organizativas respetuosas con las necesidades de conciliación y la igualdad de sus empleados. Son ya más de 200 las empresas certificadas desde la puesta en marcha de este distintivo, que afecta a un total de 220.000 familias.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Si bien el Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2006 – 2009 (PENIA), finalizó formalmente en este período y actualmente se está trabajando en la elaboración del nuevo PENIA, hay que señalar que entre los principios que rigen dicho Plan figura de forma especial el que se refiere a la no discriminación, en virtud del cual todos los derechos deben ser aplicados a todos los niños, niñas y adolescentes, sin distinción alguna de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión pública o de otra índole, etc., ya que se trata de un principio normativo de la Convención de los Derechos del Niño (plenamente vigente en España desde 1991).

Por otra parte se debe señalar que todas las actuaciones que tienen lugar con cargo a este programa presupuestario tienen siempre muy presente el impacto de género, al existir una evidente desigualdad en cuanto el impacto mayor que sobre las niñas tienen comportamientos rechazables como maltrato infantil, abuso sexual, etc.

Por lo que se refiere a familias es sobradamente conocido el sesgo de género que tienen en nuestra sociedad las responsabilidades familiares. Las mujeres siguen constituyendo el fundamento del funcionamiento práctico de los hogares al persistir en el reparto de tareas domésticas y de cuidado familiar una desigualdad entre hombres y mujeres que es preciso seguir recortando, a pesar del cambio formal de paradigma según el cual se reconoce como modelo ideal el reparto igualitario de responsabilidades entre la pareja.

Por otra parte, los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral que se derivan del proceso de incorporación creciente de las mujeres al trabajo retribuido y del mantenimiento

de sus responsabilidades familiares sin un reparto suficiente con sus parejas, tienen una dimensión de género indudable, aunque la perspectiva de esta cuestión en este programa vaya más allá de la de género y pretende abordar la cuestión desde una visión global como sociedad, implicando en la gestión de la conciliación a todos los agentes afectados.

Algunos de los colectivos familiares que son objeto de atención por este programa están fuertemente feminizados, destacando el de familias monoparentales. Prácticamente, 8 de cada 10 familias constituidas por un solo adulto con hijos menores a cargo tiene al frente una mujer. Dentro de las situaciones de monoparentalidad (que suponen cerca del 10% del total de los hogares españoles, según el último Censo de Población y Viviendas), deben distinguirse al menos tres situaciones, relacionadas con el estado civil: personas viudas, personas separadas o divorciadas y personas solteras; cada una de estas situaciones plantea problemáticas diferenciadas, constituyendo las de mayor vulnerabilidad las madres solteras, especialmente cuando carecen de una red de apoyo familiar o social.

En cuanto a los objetivos e indicadores más relevantes en materia de igualdad de género en este programa:

Se debe señalar que el I Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia contiene tanto en sus objetivos como en sus indicadores múltiples referencias a la cuestión de género. Así, buena parte de sus 101 indicadores están desglosados en función del género.

En la evaluación final de citado Plan se ha recogido un apartado sobre evaluación del impacto de género del PENIA (Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia), cuyo resultado se incorporará a las medidas del II PENIA.

Entre todos los posibles indicadores conocidos sobre el impacto de género de las políticas sociales presupuestadas se puede destacar, por su incidencia negativa y las consecuencias en el desarrollo, los relativos a menores víctimas de violencia en el ámbito familiar y de víctimas de delitos contra la indemnidad y libertad sexual. En este sentido y según los datos de la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, la mayoría de las víctimas son niñas.

Así, el objetivo de los programas sociales aquí presupuestados sería apoyar tanto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, como a otras Administraciones Públicas y ONG para detectar y conocer con más exactitud la situación de las niñas frente a estos delitos, identificar a las víctimas e intervenir de manera rápida y eficaz para evitar segundas victimizaciones.

Como indicadores concretos, en el ámbito de aplicación de este capítulo presupuestario, podemos señalar las siguientes:

- Número de cursos de formación dirigidos a profesionales de las Administraciones Públicas sobre protección a la Infancia.
- Número de niños y niñas en el Registro online Unificado de casos de Maltrato Infantil (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad en colaboración con las Comunidades Autónomas).

Por la parte de familia, en lo que afecta a conciliación de familia y trabajo y a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, se pueden destacar:

- Número de empresas que participan en la iniciativa Premio Nacional Empresa Flexible. El número de candidaturas ha sido ascendente en los últimos años.

- Número de empresas que consiguen el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) y de trabajadores/as empleados/as en las mismas.
- Actuaciones subvencionadas con cargo a la convocatoria de régimen general en las áreas de infancia y familias desarrolladas por entidades que representan a colectivos familiares muy feminizados, como es el caso de las monoparentales (con especial incidencia en las madres solteras).
- Acciones formativas desarrolladas en el marco del Plan de Formación de la Dirección General en las áreas de infancia y familias, que se orientan de forma específica a la intervención psicosocial en casos de violencia familiar, conciliación y diversidad familiar, que tiene un impacto de género evidente.

### Previsión de resultados

Si el objetivo del programa es el impulso, análisis, elaboración, coordinación y seguimiento de los programas de actuación en materia de protección y promoción de la infancia y de prevención de las situaciones de dificultades o conflicto social de este colectivo, la aplicación de la óptica de género implica el análisis de los factores que conducen al riesgo y a la dificultad social desde la perspectiva de género, al objeto de favorecer una actuación especializada que consiga superar esas desigualdades, valorando las situaciones que puedan tener un impacto diferencial en función de la necesidad de mayor protección de uno de los géneros.

Por lo que se refiere al ámbito de promoción y protección de las familias, la finalidad es alcanzar un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, fomentando la corresponsabilidad y optando por una política más basada en la promoción de servicios que de prestaciones o permisos por razones familiares.

El uso por parte de las madres trabajadoras de un porcentaje elevadísimo de los permisos, reducciones de jornada, excedencias y demás medidas de flexibilidad laboral vinculadas a razones familiares, puede suponer en muchos casos un perjuicio en el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres.

Esta situación nos impulsa a plantear una prioridad hacia los servicios de apoyo a las familias, que tienen un carácter positivo desde el punto de vista de género, ya que facilitan por igual a madres y padres la conciliación entre vida laboral, familiar y personal, este es el caso del apoyo a los servicios de atención a la primera infancia (0-3 años), que se atiende también desde este programa, que debe garantizar asimismo una atención de calidad a los más pequeños para garantizarles sus derechos.

La línea de actuación de sensibilización en los valores del reparto igualitario, la corresponsabilidad, en relación con las tareas domésticas, de cuidado y atención de familiares es también preferente desde la óptica de género para este programa.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

**PROGRAMA: 232A:** Promoción y Servicios a la Juventud.

**CENTROS GESTORES:** Instituto de la Juventud y Consejo de la Juventud de España.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 232A, “Promoción y Servicios a la Juventud” se gestiona por el Instituto de la Juventud (INJUVE) y el Consejo de la Juventud de España (CJE).

**El Instituto de la Juventud (INJUVE)** contribuye al desarrollo del programa de promoción y de servicios a la juventud mediante acciones estructurales de igualdad a los jóvenes y realizando programas dirigidos a los y las jóvenes sin distinción de sexo.

**El Consejo de la Juventud de España (CJE)** contribuirá al desarrollo del Programa Promoción y Servicios a la Juventud a través de dos objetivos generales o líneas de actuación:

- Elaboración de propuestas y posicionamientos con objeto de que los poderes públicos adopten medidas que contribuyan a la mejora de las condiciones de vida de la juventud, mediante el fomento de la comunicación, relación e intercambio entre las organizaciones juveniles.
- Desarrollo de estudios, emisión de informes y otras actividades relacionadas con la problemática e intereses juveniles que puedan serle solicitados o acuerde formular por su propia iniciativa, mediante la colaboración con diferentes instituciones y departamentos.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación.

#### INJUVE

Las actuaciones del Organismo se vienen dirigiendo, de forma continuada, al objetivo general de la consecución de la igualdad de oportunidades, respecto de cualquier condición que propicie desigualdad, y de forma especial la desigualdad de género.

**Objetivo 1.** Transversalidad en la cuantificación de género a fin de conseguir la paridad.

**Objetivo 2.** Fomento de acciones que incluyan actividades específicas dirigidas a la igualdad.

**Objetivo 3.** Tratamiento del lenguaje no sexista en todas las actividades.

También incide en estos objetivos el conjunto de actuaciones que lleva a cabo el Organismo, especialmente las de tipo formativo, divulgativas y de investigación.

**CJE.** Tiene dos objetivos centrales en materia de igualdad de oportunidades:

- Garantizar el equilibrio en la participación de hombres y mujeres en las diferentes actividades y reuniones que celebra, en particular en sus órganos estatutarios
- Incorporar la perspectiva de género en los diferentes informes, publicaciones y campañas que el organismo realiza.

Identificación del articulado de las normas y planes**INJUVE**

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011	Eje 6	
R.D. 486/2005, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Instituto de la Juventud	Artículo 2	Igualdad de oportunidades entre jóvenes y fomento de la formación en valores de solidaridad e igualdad

**CJE**

NORMA/PLAN	ARTÍCULO
LOIEMH 3/2007	Artículo 16
PEIO 2008/2011	Ejes 1,3,7 y 8

Identificación de realizaciones previstas

**INJUVE.** Genera actividades de dos tipos:

- Realizaciones Estructurales. Constituidas por todas las acciones que promueven marcos igualitarios de carácter genérico: Normativa; Convocatorias; Tratamiento Lingüístico; Cuotas igualitarias tanto en la obtención de bienes y servicios como en la facilitación de la participación de los y las jóvenes en el ámbito que les afecta; Planes Formativos y otros Planes, etc. También se consideran estructurales todas las actividades de carácter entre Administraciones y/o entre Instituciones, dirigidas a propiciar la igualdad: convenios; reuniones; acuerdos, etc., así como actividades de investigación y estudios.
- Realizaciones de Aplicación Subjetiva. Constituidas por todos aquellos programas y proyectos dirigidos de forma concreta a los y las jóvenes, con contenidos específicos que afecten a la promoción de la igualdad de género: Educación en Valores; Programas de Sensibilización; actividades de Emancipación (empleo y vivienda); Ocio y Tiempo Libre; Becas y Formación; Información juvenil; Creación Joven, etc. En estos programas y proyectos se prioriza un criterio de paridad entre los y las jóvenes usuarios/as de los mismos. Del mismo modo, todo el tratamiento documental del INJUVE: informes, memorias, comunicación externa e interna, etc. se realiza desde la visión de igualdad de género.

**CJE.** Realiza actividades de dos tipos:

Por una parte celebración de reuniones estatutarias, en las que reglamentariamente se establece la necesidad de buscar la paridad, en el caso de la composición de la Comisión Permanente, y el equilibrio entre sexos en el resto de reuniones.

Por otro lado el Consejo de la Juventud de España realiza estudios, publicaciones y campañas, donde se incorpora la perspectiva de género, a través de la incorporación de datos segregados por sexo en el caso de los estudios, y se introduce la perspectiva del empoderamiento de las mujeres jóvenes en las campañas y actividades que este realiza, mediante metodologías de educación entre iguales y educación no sexista. Asimismo, realiza actuaciones (formativas fundamentalmente) orientadas a abordar cuestiones



como las nuevas masculinidades, el cambio de los roles de género o la utilización de lenguaje no sexista.

### C) Análisis de Impacto de Género

#### INJUVE

##### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde hace años se vienen recogiendo datos de los programas ejecutados. Para ello se utiliza una Aplicación Informática específica, que permite cuantificar la diferencia de género en la población de usuarios, tanto directos como indirectos, de voluntarios y de trabajadores del INJUVE. El tratamiento documental del INJUVE: informes, memorias, comunicación externa e interna, etc. se realiza, asimismo, desde la visión de igualdad de género.

##### Previsión de resultados

Se trataría de identificar los cambios que puede originar la implementación de las actuaciones enmarcadas en el programa presupuestario, sobre las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres, así como de vincular las desigualdades detectadas en el diagnóstico, a través de los indicadores precisos, con las acciones previstas, a fin de hacer una previsión de cómo estas últimas van a contribuir a la disminución, mantenimiento o incremento de dichas desigualdades.

Nº USUARIOS SUBJETIVOS	DIRECTOS	INDIRECTOS	TOTALES	% por sexos
VARONES	695.412	1.140.500	1.835.912.	51,83%
MUJERES	660.749	1.045.300	1.706.049	48,17%
<b>TOTAL</b>	<b>1.356.161</b>	<b>2.185.800</b>	<b>3.541.961</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Fichas de Seguimiento Final del Programa de Trabajo INJUVE de 2009*

Para valorar el cumplimiento de paridad de género acudimos a los datos de la población joven española que se refleja en el siguiente cuadro:

POBLACION ESPAÑOLA DE JÓVENES ENTRE 15 Y 29 AÑOS (2010)	Nº DE JÓVENES	% por sexo
VARONES	4.309.837	51,12%
MUJERES	4.120.207	48,88%
<b>TOTAL</b>	<b>8.430.044</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2010)*

Como se puede observar, y estableciendo una relación comparativa entre ambas tablas, en las actividades del INJUVE se cumplen prácticamente al 100% la distribución paritaria de los usuarios de sus acciones.

#### CJE

##### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Tanto la recogida de datos de los programas que se ejecutan por el Consejo, como la evaluación de las actividades se realizan desde la perspectiva de género.

Además la participación de hombres y mujeres en actividades del organismo se mantiene muy equilibrada, fruto del esfuerzo por incorporar a mujeres jóvenes a espacios de participación.

#### Previsión de resultados

En el año 2012 se prevé mantener y reforzar la participación paritaria entre hombres y mujeres jóvenes en todas las actividades, campañas, etc. con el objetivo de empoderar a las mujeres jóvenes en los órganos de participación y toma de decisiones. Este aspecto se revela como fundamental a la hora de generar cambios en los roles tradicionales de género.

Asimismo, se realizará un especial hincapié en la incorporación de la perspectiva de género en estudios e informes, particularmente en los observatorios de empleo y vivienda joven del Consejo de la Juventud, atendiendo a que la emancipación se revela como uno de los factores clave para la mejora de las condiciones de vida de la juventud.

Órgano	Nº de reuniones	Hombres	Mujeres	Total
Asambleas Ejecutivas	5	30	18	48
		34	31	65
		32	16	48
		29	24	53
		34	25	59
Mesa Sectorial de Consejo de Juventud	4	10	2	12
		12	3	15
		8	1	9
		9	1	10
Comisiones Especializadas	1	50	47	97
Mesa Presidentes/as	5	25	12	37
		26	16	42
		28	5	33
		24	23	47
		22	13	35
Reuniones de Comisión Permanente	30	4	5	9

Grupos de Trabajo	Hombres	Mujeres	Total
Diversidad Sexual –LGTB	6		6
	6	3	9
Mujer Joven	1	9	10
	1	9	10
		13	13
		7	7

Grupos de Trabajo	Hombres	Mujeres	Total
Inmigración e Interculturalidad	7	5	12
	7	5	12
	5	4	9
	3	8	11
Red Salud	3	8	11
	2	5	7
Medioambiente y Desarrollo Sostenible	2	6	8
Educación Formal	10	4	14
	8	5	13
	8	3	11
Educación No Formal	10	4	14
	4	4	8
Movimientos Sociales	4	6	10
	4	4	8
Vivienda	6	2	8
Empleo	8	2	10
<b>Grupos Operativos</b>			
Foro de Educación	4	2	6
	5	2	7
	5	3	8

#### D) Valoración de Impacto de Género

Tanto las acciones del INJUVE como las del CJE suponen una gran implicación en las políticas de Igualdad, estando en sus propios fundamentos constitucionales la igualdad entre los jóvenes, por tanto, el impacto de este programa presupuestario se considera de carácter positivo.

**PROGRAMA 232B:** Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres  
**CENTRO GESTOR:** Dirección General para la Igualdad de Oportunidades e Instituto de la Mujer

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Los objetivos de este programa están dirigidos, por una parte, al desarrollo del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para ello se incentivarán las buenas prácticas empresariales en materia de igualdad, a incorporar a las mujeres a los órganos de decisión de las empresas, a favorecer su inserción laboral en el mercado de trabajo, principalmente de grupos con especial dificultad para ello, y a fomentar el empleo y autoempleo femenino. Por otra parte, impulsar y desarrollar la aplicación transversal del derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, mejorando la respuesta social ante situaciones discriminatorias y la atención integral a las personas que sufren la discriminación, ya que es uno de los objetivos prioritarios de este Departamento, tal como viene establecido en el R.D.200/2012 de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica del Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad.

Asimismo, son objetivos del programa la investigación, gestión y difusión del conocimiento para la promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas; así como el desarrollo de acciones del Plan Integral de Lucha contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

Los objetivos del programa 232B, debido a su carácter exclusivo en materia de igualdad de oportunidades, están íntimamente relacionados con:

- Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- RD 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico.
- R.D. 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.
- Plan de acción para el desarrollo del pueblo gitano 2010 – 2012
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad: Artículos 6 y 7
- Plan de Derechos Humanos del Reino de España: Apartado V
- Plan Director de la Cooperación Española 2009–2012
- Estrategia Española de Empleo 2012-2014
- Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020

Además, hay que señalar dos documentos que impulsan, a nivel estatal, políticas activas de promoción de la integración, la convivencia, el respeto por los derechos fundamentales de las personas y la lucha contra el racismo y la xenofobia:

- Plan Estratégico de ciudadanía e integración (2011-2014)
- Estrategia integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia (aprobado en noviembre de 2011).

#### Identificación de realizaciones previstas

Para el cumplimiento de sus objetivos, la Dirección General de Igualdad de Oportunidades abordará las siguientes actividades:

- Participación y colaboración con instituciones públicas y privadas que en sus objetivos y actividades contemplen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como potenciar la coordinación, a todos los niveles de gobierno, que permita abordar la igualdad de trato y no discriminación como derecho fundamental de las personas.
- Reuniones de sensibilización, técnicas, foros, seminarios y cursos cuya finalidad sean actuaciones transversales, con perspectiva de género, que generen un amplio debate y reflexión sobre las políticas y acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, así como sobre las políticas de igualdad de trato y no discriminación que tengan en cuenta los demás motivos de discriminación contemplados por la normativa europea: origen racial o étnico, discapacidad, religión, convicciones y creencias, edad y orientación sexual e identidad de género.
- Realización de Convenios de Colaboración y de Protocolos generales con la Administración General del Estado y con entidades de diversos ámbitos sociales: económicos, educativos, sanitarios, de derechos humanos, de defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, de cooperación al desarrollo, medios de comunicación y deportes.
- Estudios e Informes Técnicos con perspectiva de género y de carácter transversal sobre aspectos que inciden en la igualdad entre mujeres y hombres, entre otros, en el ámbito jurídico, laboral, educativo, medios de comunicación y de salud, así como en materia de igualdad de trato y no discriminación con el objetivo de obtener un *mapa de la discriminación* en nuestro país que posibilite un conocimiento real de las dimensiones de este fenómeno de cara a mejorar el diseño de políticas públicas destinadas a prevenir y erradicar la discriminación.
- Actuaciones para el asesoramiento de medidas y programas dirigidos a la eliminación de estereotipos que condicionan a las mujeres en el ámbito público. Igualmente, diseñar y llevar a cabo acciones de sensibilización ciudadana destinadas a eliminar prejuicios y opiniones, basados en estereotipos falsos que alimentan la discriminación, en todas sus formas y manifestaciones. Se dirigirán preferentemente a la población en edad escolar así como a las potenciales víctimas de discriminación.
- Actuaciones dirigidas a promover el emprendimiento y el empoderamiento económico de las mujeres.

- Formación de profesionales en materia de igualdad de trato y no discriminación, desde un planteamiento integral.
- Convocatorias de ayudas y subvenciones, entre otras, para la elaboración de planes de igualdad en PYMES y dirigidas a las entidades del tercer sector, para la realización de actividades destinadas a impulsar el principio de igualdad.
- Prestación de servicios de asesoramiento y de formación a todo tipo de empresas, entidades y personas, para la incorporación de medidas y planes de igualdad en el tejido empresarial y gestión para la implantación del distintivo “Igualdad en la empresa”
- Prestación de servicios de asesoramiento e información a víctimas de discriminación en colaboración con las distintas administraciones públicas y otras organizaciones sin ánimo de lucro.
- Desarrollo de programas a favor de la igualdad cofinanciados con los Fondos Europeos que pongan recursos financieros a disposición de las administraciones públicas y de las entidades sociales.
- Participación en seminarios y foros internacionales: de ámbito europeo, como el Consejo de Europa, la Comisión Europea o de ámbito iberoamericano.
- Participación en seminarios y foros internacionales: UNIFEM, INSTRAW, CEPAL, Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), ENAR Europa, Instituto Europeo para la Igualdad de Género, etc.,
- Programa de Cooperación Internacional al Desarrollo
- Potenciación de la labor desarrollada por los diferentes Observatorios, en el ámbito de las políticas a favor de la igualdad de género y en el de la no discriminación.
- Participar en el desarrollo y consolidación de los informes de impacto de género que acompañan a los Presupuestos Generales del Estado.
- Fomento y apoyo del asociacionismo en favor de las mujeres, mediante subvenciones a sus programas de actuación y para el mantenimiento de sus estructuras. Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Dado el carácter especializado de este programa sobre la igualdad de oportunidades, en buena medida, el diagnóstico de la situación de partida sería el reflejado, con carácter general, en capítulo 3 de este informe “Descripción de la situación de mujeres y hombres en relación con los ámbitos prioritarios de intervención”, por lo que, en este apartado se reflejarán algunas cuestiones más específicas vinculadas con la justificación de algunos de los objetivos o actuaciones planteadas.

Con la entrada en vigor de la Ley de Igualdad y los posteriores desarrollos de la misma, se pretende corregir las desigualdades existentes entre las oportunidades que tienen los varones y las mujeres a la hora de acceder al empleo, mantenerlo, progresar dentro de la empresa y acceder a los órganos de responsabilidad y gobierno de las mismas. En esta

línea, se hacía muy necesario mantener las ayudas para el establecimiento de planes de igualdad en PYME, asesorar a las grandes empresas a la hora de implantar dichos planes y reconocer, con una distinción, las prácticas excelentes e innovadoras de las empresas comprometidas con la igualdad.

En el ámbito de la inserción laboral, las mujeres tienen mayor dificultad para acceder al mercado de trabajo y, a la vez, más facilidad para perder sus empleos. Aún persisten déficits significativos entre la posición de las mujeres y los hombres respecto al empleo y al mercado de trabajo, evidenciados en (datos EPA 2011)

- La baja tasa de actividad, especialmente de las mujeres (que está casi quince puntos por debajo de la tasa de actividad masculina: 52,93% y 67,30 % respectivamente).
- La menor tasa de empleo, 11,6 puntos menos que la de los hombres.
- Mayor tasa de paro (aquí la diferencia es menos evidente, por ser el paro femenino más estructural y menos coyuntural).

En febrero de 2012, el 50,25% de las personas registradas como paradas son mujeres.

En el año 2009 se mantiene la discriminación salarial por razón de sexo respecto al año 2008, e incluso se aumenta ligeramente, que por hora trabajada se sitúa en el 15,9% (según datos de la Encuesta de Estructura Salarial –INE).

Por lo que se refiere al apoyo al emprendimiento, en el año 2001 se inició una colaboración con el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación para realizar el Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres (Programa PAEM), estableciéndose un servicio de asesoramiento presencial en las Cámaras de Comercio (En la actualidad este servicio está disponible en casi 60 de las 88 Cámaras y están presentes en todas las Comunidades Autónomas) complementado con un servicio gratuito de asesoramiento on-line desde el portal [www.e-empresarias.net](http://www.e-empresarias.net). En 2010, el Convenio se diversificó e incorporó un proyecto de divulgación, fomento, asesoramiento y apoyo a la creación, consolidación y mejora de proyectos empresariales de mujeres en sectores emergentes.

El programa de microcréditos ha sido gestionado por el Instituto de la Mujer desde el año 2000 hasta el 2008. En el año 2009 pasa a ser gestionado por el Ministerio de Igualdad, posteriormente por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, y actualmente por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. El objetivo del programa es promover la creación, mantenimiento, consolidación y la competitividad de las empresas de mujeres, ya que del total de trabajadores/as por cuenta propia, solo el 30% son mujeres. El programa facilita tanto el asesoramiento y seguimiento de los proyectos, como la financiación.

En 2011 se añadió, para optimizar los programas, la vinculación entre los dos principales programas dirigidos al emprendimiento de las mujeres: el programa PAEM y el programa de microcréditos, de manera que las cámaras de comercio validaran proyectos que podrían ser financiados por la entidad colaboradora, Microbank, banco social de la Caixa.

En 2011 los resultados del Programa PAEM han continuado siendo excelentes con 1.504 empresas creadas. Se asesoró presencialmente a 9.548 usuarias mediante 10.705 consultas y de forma on-line, a través del portal [www.e-empresarias.net](http://www.e-empresarias.net), se prestó servicio a 6.000 usuarias mediante 13.582 consultas. Desde la creación del Programa, en el año 2001 se han ayudado a crear 21.427 empresas y se han realizado un total de 261.000 asesoramientos. En 2012 a la vista de los buenos resultados del Programa PAEM obtenidos está prevista su continuación.

Respecto a los cursos de formación y sensibilización, hay que recordar la persistencia de estereotipos en el ámbito educativo y laboral: la presencia de las mujeres en ingenierías y carreras técnicas no excede del 25% y se mantiene invariable en estos niveles desde hace más de 10 años. Determinadas ramas de formación profesional no cuentan apenas con mujeres a pesar de tener buenos niveles retributivos e índices de desempleo muy bajos (esto tiene también una importante incidencia en la brecha salarial en torno al 16% en España, superior a la media de la UE).

Para lograr una igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres es imprescindible que exista un reparto equitativo de tareas domésticas y familiares. Con el fin de llegar a este objetivo es necesario desarrollar un Plan integral para la conciliación y la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral, cuya finalidad principal será la eliminación de todos los obstáculos que limitan esa conciliación y que permita fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres trabajadores en la crianza y educación de menores, así como en el cuidado de nuestros mayores y de personas dependientes, incluyendo, entre otras, propuestas de racionalización de horarios; fomento de guarderías en los centros de trabajo y la flexibilización de los horarios de trabajo .

La lucha contra las prácticas discriminatorias y por la igualdad de trato tiene que ser abordada desde un enfoque transversal e integral que incorpore la perspectiva de género, tomando en consideración la distinta situación en la que se encuentran hombres y mujeres ante el fenómeno de la discriminación y la distinta forma en que se manifiesta. Es necesario señalar que, a pesar del mandato contenido en el artículo 20 de la LOIE, existen pocos datos estadísticos desagregados por sexo para abordar el fenómeno de la discriminación. Asimismo, no se ha desarrollado en nuestro país un sistema de recogida y análisis de denuncias por motivo de discriminación, con excepción del trabajo que está desarrollando desde hace dos años el Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico. Igualmente y tal como se señala en la Estrategia integral contra el racismo, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, no se recogen ni contabilizan datos sobre actos violentos con motivaciones xenófobas o racistas, lo que conlleva una sensación de indefensión de las potenciales víctimas motivada por una falta de sanción jurídica.

No obstante existen informes y análisis oficiales que indican que la discriminación afecta a amplios sectores de la población y, con especial incidencia, a las mujeres. La interacción de dos o más formas de discriminación es lo que se ha denominado interseccionalidad o discriminación múltiple. La discriminación recogida en este concepto está relacionada con la conexión entre el género y factores como la etnia, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o modelos de socialización en el país de origen, que dan lugar a una forma específica de discriminación. En estos colectivos ser mujer incrementa su vulnerabilidad ante la discriminación.

En este sentido, las acciones emprendidas tratarán de paliar de manera especial la discriminación producida en los colectivos de mujeres especialmente vulnerables hacia esos comportamientos discriminatorios, por lo que en todos sus programas de asesoramiento, formación y sensibilización se tendrá especialmente en cuenta. Los principales factores que afectan especialmente a las mujeres y que las hacen más vulnerables ante las situaciones de discriminación son la discapacidad, la edad, la situación económica ligada en muchas ocasiones a las dificultades en las que se encuentran las familias monoparentales o el origen racial o étnico.

Teniendo en cuenta que suponen el 50,7% de la población total (INE, *Mujeres y hombres en España* 2010), que son una mayoría significativa en los datos sobre población mayor y



con discapacidad y que, además, han estado tradicionalmente relegadas a la esfera privada, se puede afirmar que las mujeres están más expuestas a la discriminación.

Por lo que respecta a la discapacidad unida a la condición de ser mujer; en los últimos años, el avance en los derechos de las personas con discapacidad ha sido importante, pero, sin embargo, no se ha conseguido reducir la brecha entre hombres y mujeres en este ámbito. El artículo 6 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece respecto a las mujeres con discapacidad que los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención. En este sentido, la Dirección General de Igualdad de Oportunidades participa en el Grupo Interministerial, para adaptar la legislación española a la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Según datos del CERMI, un 58% del total de personas con discapacidad son mujeres, del que un 57,9% son mayores de 65 años.

En cuanto al factor de la edad, según los datos del Padrón Municipal revisado en 2011, en España viven 8.092.853 personas mayores de 65 años, de las que 57,5 % son mujeres.

La brecha de género se perpetúa hasta el final de la vida: las situaciones de discriminación vividas por estas mujeres durante su juventud se multiplican cuando llegan a la vejez. Las mujeres mayores viven solas con más frecuencia que los hombres, tienen mayor riesgo de enviudar y tienen ingresos más bajos. Asimismo, sufren, en mayor medida, enfermedades y trastornos crónicos.

Por lo que respecta a la relación entre las mujeres y la pobreza, uno de los motivos que se perciben como causa de trato diferente o discriminación en el barómetro del CIS es la falta de recursos económicos. La pobreza afecta de un modo especial a las mujeres. Numerosas mujeres son responsables, en exclusiva, de núcleos familiares, en los que han de asumir el mantenimiento y la educación de sus hijas e hijos, así como el cuidado de personas mayores, enfermas o con discapacidad, colocándolas a ellas mismas y a sus familias en situación de desventaja laboral, económica, social y emocional. En el 86% de las familias monoparentales, la persona de referencia es una mujer.

También, en cuanto al origen racial o étnico, las mujeres inmigrantes presentan peculiaridades y necesidades distintas, tanto de los inmigrantes varones, como de la población femenina nacional. En España, el 47,8% de las personas inmigrantes son mujeres, mientras que suponen poco más del 40% de las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, si bien se produce una alta concentración en determinadas ocupaciones, fundamentalmente aquellas que tienen que ver con el trabajo doméstico y el cuidado a la dependencia.

La especial vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes se pone de manifiesto al enfrentarnos ante una lacra como es la violencia de género. El *Plan de atención y prevención de la violencia de género en población extranjera inmigrante 2009-2012* aborda de forma integral el problema de la violencia de género atendiendo a las circunstancias específicas de la población extranjera.

Igualmente, es preciso llamar la atención sobre la situación en la que se encuentran las mujeres gitanas; la comunidad gitana ha sido excluida, sistemáticamente, y se la ha situado

al margen de los derechos de la ciudadanía. Las tradiciones gitanas, por otra parte, adjudican el espacio doméstico y de cuidado, de forma exclusiva, a las mujeres, alejándolas, prematuramente, de la formación reglada y del empleo. La discriminación hacia la población gitana se ve agravada en el caso de las mujeres, que sufren el 50% más de rechazo que los hombres, ya que el origen étnico se suma al hecho de ser mujer.

Un 66% de españoles encuestados en el Eurobarómetro de 2009 opinó que la discriminación por motivo racial o étnico estaba muy extendida, mientras que la media europea era 61%. En esa misma encuesta, un 31% de españoles consideraba que el color de la piel podía suponer una desventaja a la hora de acceder a un empleo.

Los estudios de opinión disponibles permiten conocer la opinión de la población española sobre la extensión y tipos de discriminación e incluyen asimismo datos sobre discriminación basada en el género.

Si analizamos datos extraídos del promedio del Barómetro del CIS 2008 y del Eurobarómetro 2008, un 30,1% de la población española considera que el género es uno de los motivos donde más se manifiesta la discriminación.

Según datos del Eurobarómetro 2009 respecto a España, la discriminación basada en el origen étnico o racial, es la más extendida (66% de las personas encuestadas), edad y discapacidad eran los motivos en segundo y tercer lugar (61% y 56%, respectivamente). El cuarto motivo más extendido era el género (45%). Este mismo Eurobarómetro constata que más mujeres que hombres consideran que la discriminación motivada por el género está más extendida (un 44% de las mujeres encuestadas frente a un 37% de hombres).

#### Previsión de resultados

Se recogen atendiendo a los distintos Centros Gestores implicados

#### **Dirección General para la Igualdad de Oportunidades**

Los resultados previstos en 2012 se detallan en relación con cuatro grandes objetivos presupuestarios que la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades tiene marcados.

#### Objetivo 1.- Mejorar las prácticas empresariales en materia de igualdad e impulsar la igualdad en la negociación colectiva.

En el ámbito de las empresas, se incentivarán buenas prácticas en materia de igualdad: difusión, promoción e impulso de planes de igualdad en empresas, organismos públicos y otras entidades, mediante la convocatoria de subvenciones para la implantación de planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas y otras entidades. A esta actuación se sumará el asesoramiento y formación a empresas y otras entidades para la implantación de planes de igualdad, mediante herramientas on-line que suponen una clara reducción de las cargas administrativas. El reconocimiento de estas prácticas de excelencia a las empresas de todo tipo, tendrá su incentivo y colofón en la tercera convocatoria del distintivo “Igualdad en la Empresa” 2012.

Para incidir en el desarrollo de los planes de igualdad en las empresas, como herramienta más eficaz para la consecución de la igualdad efectiva, se realizarán acciones de sensibilización, difusión, impulso y mejora del conocimiento teórico y práctico de dichos planes y, de forma complementaria, se llevarán a cabo acciones de responsabilidad social empresarial (RSE) dirigidas también a la integración de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Todas estas actuaciones, que están ofreciendo resultados muy positivos, aumentarán la sensibilización de la sociedad respecto a las ventajas, tanto sociales como empresariales, de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.

Objetivo 2.- Favorecer la inserción de las mujeres en el mercado laboral, fomentar el emprendimiento femenino y el acceso a puestos de responsabilidad.

Por su parte, en el ámbito de las actuaciones dirigidas a las mujeres, se realizarán acciones dentro de un Plan de Empleo para las mujeres, que prestará especial atención a los colectivos que tienen mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo. En este punto, se realizarán actuaciones concretas de mejora de la empleabilidad de mujeres rurales y mujeres objeto de discriminación múltiple, tales como mujeres con discapacidad, mayores, víctimas de violencia de género, inmigrantes, gitanas y transexuales, entre otras, para facilitar su inserción laboral.

Se mantendrán las actuaciones de apoyo a emprendedoras y empresarias (incluyendo autónomas) para lograr su mayor participación en la vida económica y empresarial, a través de la red de cámaras de comercio de España, u otras entidades.

Se realizarán actuaciones para formar mujeres directivas que puedan incorporarse a puestos de decisión y responsabilidad dentro del tejido empresarial español, donde se hacen necesarias tanto las labores de sensibilización como las de impulso y promoción.

En la situación actual de necesidades crediticias, es importante que se continúe con programas de apoyo a la financiación que faciliten tanto la inserción de emprendedoras en el sistema económico, como la consolidación y ampliación de los negocios ya existentes.

Como complemento a las actuaciones anteriores, se van a realizar acciones de Fomento de la Conciliación y la Corresponsabilidad, dentro de un Plan Integral de apoyo a la Conciliación con el objetivo de corregir las desigualdades en el reparto de las responsabilidades familiares, que constituyen una de las mayores barreras que encuentran las mujeres para incorporarse plenamente al mercado laboral.

Objetivo 3.- Impulsar y desarrollar la aplicación del derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas, mejorando la respuesta social ante las situaciones discriminatorias y la atención integral a víctimas de discriminación.

La conformación de una sociedad crecientemente diversa exige una respuesta amplia y eficaz que otorgue una serie de instrumentos tendentes a garantizar el disfrute de derechos fundamentales y libertades públicas, sin discriminación de ningún tipo. Por ello, entre las actuaciones más significativas previstas para 2012 destaca el mantenimiento y refuerzo de la red de información y atención a personas que sufren la discriminación, creada en 2010, para financiar actividades de información y orientación a las víctimas y potenciales víctimas de discriminación por origen racial o étnico

La formación de los profesionales relacionados con la orientación a víctimas de discriminación. Esta formación especializada se complementa con actuaciones en el campo de la investigación, gestión y difusión del conocimiento para la promoción de la igualdad de trato. Por último, se prevé, también, la realización de acciones de sensibilización ciudadana contra la discriminación, a través de campañas de concienciación, difusión e información que transmitan también a la ciudadanía el concepto de diversidad como activo social y factor enriquecedor de la comunidad.

Objetivo 4.- Funcionamiento del Consejo para la promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por el origen racial o étnico.

El artículo 4.6 del Real Decreto 200/2012, de 23 de enero adscribe este Consejo al Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, órgano colegiado interadministrativo en el que participan las administraciones públicas, los agentes sociales y las organizaciones representativas de los intereses sociales, cuyo fin es la promoción del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por su origen racial o étnico, en la educación, la sanidad, las prestaciones y los servicios sociales, la vivienda, y en general, la oferta y el acceso a cualesquiera bienes y servicios, así como el acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua. Además del funcionamiento ordinario del Consejo como órgano colegiado, este desarrollará una amplia serie de actividades en el campo de la promoción de la igualdad de trato, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1262/2007, en el que se regula la organización, funcionamiento y competencias de este órgano colegiado, como son las de prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación, elaboración de informes y estudios, la formulación de recomendaciones y la elaboración de actuaciones de formación, información y sensibilización.

### **Instituto de la Mujer**

Con las actuaciones previstas se pretende profundizar en el conocimiento de la situación de los mujeres en nuestra sociedad, así como fomentar la introducción de la perspectiva de género en el ámbito universitario, a nivel de las investigaciones que desde allí se realizan, en los propios programas de estudio, en las actividades que se abordan y a través de la existencia de titulaciones específicas.

Con el Sistema Estatal de Indicadores de Género se pretenden superar las limitaciones estadísticas que, todavía hoy, siguen existiendo en esta materia, homologando indicadores y consensuando definiciones y metodologías al objeto de ofrecer un “termómetro estadístico” de la situación de mujeres y hombres en nuestra sociedad.

A pesar de las dificultades presupuestarias, se mantiene el objetivo de fomentar el tejido asociativo, colaborando estrechamente con las ONGs de mujeres.

Con la puesta en marcha de la asistencia técnica a la Red de Políticas de Igualdad se prevé asesorar, en materia de integración de la perspectiva de género, a la mayor parte de organismos gestores de los Fondos en España y, en materia de Fondos, a los Organismos de Igualdad.

Se espera que los resultados de la edición de las publicaciones que conforman el Programa Editorial del Instituto de la Mujer, la distribución de estas publicaciones y de aquellas otras que llegan al Instituto y la convocatoria de subvenciones a la edición de publicaciones relacionadas con la mujer, continúen siendo muy positivos, aumentando el conocimiento de la situación de la mujer en todos los ámbitos, legal, educativo, cultural, sanitario y sociocultural, colaborando con instituciones públicas y privadas en difundir la imagen, situación y necesidades de las mujeres y facilitando instrumentos técnicos y materiales de apoyo que permitan un tratamiento y atención a las mujeres desde su situación y necesidades concretas, contribuyendo a sensibilizar a la sociedad sobre la situación social, problemática y alternativas de las mujeres.

Los programas de sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades, tanto los dirigidos a la población en general como los diseñados para colectivos específicos han tenido una gran demanda, por lo que se prevé que sus resultados sean cada vez más exitosos, no sólo cuantitativamente, sino también en su contribución a un cambio de

actitudes y en la eliminación de los estereotipos de género que lastran el logro de una igualdad real entre mujeres y hombres.

Respecto a las actividades dirigidas a promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, además de facilitar a las entidades privadas metodologías y herramientas para incorporar la óptica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus organizaciones y actividades.

En cuanto a los programas dirigidos a facilitar la inclusión de mujeres en situación de vulnerabilidad, desde el Instituto de la Mujer se hace especial hincapié, no sólo en trabajar con las mismas mujeres, sino en la sensibilización y formación en género de profesionales que trabajan en la intervención social con el fin de que el cambio de modelo de esa intervención, pueda erradicar la feminización de la pobreza y de la exclusión social de las mujeres.

#### **D) Valoración de impacto de género**

Atendiendo a los datos expuestos, se considera que en el texto del Anteproyecto de PGE, la perspectiva de género está presente en todas las actividades que promoverá la SESSI, protegiendo los derechos fundamentales de mujeres y hombres, estableciendo un marco presupuestario idóneo para el ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación de las personas, mejorando las condiciones para equilibrar la participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, lo que va a contribuir a eliminar estereotipos basados en el género, así como actitudes y comportamientos discriminatorios.

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

**PROGRAMA 232C:** Actuaciones para la Prevención Integral de la Violencia de Género

**CENTRO GESTOR:** Delegación del Gobierno para la Violencia de Género

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa 232C “Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género” tiene por objeto el desarrollo de un conjunto de actuaciones dirigidas a la erradicación de las distintas formas de violencia de género.

La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género es el órgano directivo al que le corresponde proponer la política del Gobierno contra las distintas formas de violencia de género a través de la coordinación, el impulso y el asesoramiento de todas las medidas que se lleven a cabo en la materia.

En este contexto, los objetivos generales que se plantean en materia de violencia de género, en orden a la consecución de sus fines, son los siguientes:

- 1.- Facilitar el máximo apoyo a las víctimas de violencia de género para que denuncien y que ningún agresor queda impune.
- 2.- Aumentar y mejorar el conocimiento de lo que ocurre en torno a la violencia de género, tanto de sus causas y consecuencias como de la adecuación de las medidas que se van

aplicando, para atender a las mujeres y sensibilizar a la sociedad en su conjunto respecto a esta lacra social.

3.- Atender a los menores que conviven con las víctimas de violencia de género, y evitar su utilización como instrumentos en la relación de maltrato.

4.- Prestar especial atención a las mujeres que, además de sufrir malos tratos, se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad (mujeres rurales, mujeres con discapacidad, mujeres mayores, mujeres inmigrantes... ) y garantizar los derechos reconocidos en la Ley Integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas.

5.- Involucrar a toda la sociedad en la lucha contra esta lacra social, extender la prevención específica principalmente a través de la educación y seguir avanzando en el ámbito de la detección.

6.- Mejorar las posibilidades de las víctimas de rehacer su identidad y su autonomía vital, ofreciéndoles todo el apoyo para hacerlo.

7.- Mejorar la detección, la coordinación interinstitucional y el reconocimiento del papel de las organizaciones con experiencia acreditada en actuaciones contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual, abordando el problema desde los cuatro principios rectores que informan las medidas de acción: desde una perspectiva de género, como una violación de los derechos fundamentales, como un hecho transnacional que requiere la cooperación internacional y como un delito que hace imprescindible la actuación policial y judicial.

En este marco, se va a elaborar una Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género, que incluirá un Plan personalizado para las mujeres víctimas de violencia de género, y una batería de medidas para lograr la máxima eficacia de las herramientas legales e instrumentos existentes.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### **Identificación del articulado de las normas y planes**

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO/EJE/ÁREA/</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género	Artículos 3, 18, 19, 27, 30, 32 y 64.3	Elaboración y puesta en marcha de campañas de sensibilización frente a la violencia de género difundidas a través de medios de comunicación, que tengan en cuenta las diversas situaciones de las víctimas.  Fomento del acceso de las víctimas de violencia de género a la información de los derechos y ayudas previstos legalmente.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE/ÁREA/	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
		<p>Garantía del acceso integral a la información sobre sus derechos específicamente para las víctimas de violencia de género con discapacidad.</p> <p>Reunión e Informe anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer</p> <p>Integración efectiva de la perspectiva de género en estadísticas y estudios sobre violencia de género.</p> <p>Fomento de instrumentos de colaboración de administraciones públicas con entidades privadas.</p> <p>Elaboración de informes, estudios y propuestas en materia de violencia de género por parte del observatorio estatal de violencia sobre la mujer.</p> <p>Mejora asistencia social integral (construcción de nuevos centros de recuperación integral)</p> <p>Formación de las víctimas en valores de igualdad dentro de la atención multidisciplinar (asistencia social integral)</p> <p>Fomento de la asistencia social integral menores.</p> <p>Fomento de compromiso de aportación financiera de la AGE en instrumentos y procedimientos de cooperación entre la AGE y las CCAA's en materia de asistencia social integral.</p> <p>Fomento de la concesión de ayudas sociales a víctimas de violencia de género.</p>
Plan de atención y prevención de la violencia de género en población extranjera inmigrante 2009-2012.	Eje 4, objetivo 5.1	Explotación de la base de datos del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer teniendo en cuenta la variable de la nacionalidad

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/EJE/ÁREA/	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Plan de acción para personas con discapacidad 2009-2012.	Área 5, objetivo 2.1 y 2.3	Realización de campañas de sensibilización en formato accesible para la prevención del maltrato en personas con discapacidad  Inclusión de las mujeres con discapacidad en las campañas de sensibilización e información sobre violencia de género en formatos accesibles.
Plan integral de lucha contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.(2009-2011)	Área III, objetivos 2, 3 y 5	Mejorar la información a las víctimas sobre sus derechos y recursos. Mejorar los servicios de atención a las víctimas. Proporcionar protección integral a las víctimas en situación irregular.
Ratificación del convenio del consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos.(en vigor 23/02/2009)	Artículo 12	Asistencia a las víctimas en su restablecimiento físico, psicológico y social.
L.O 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificadas por la LO 2/2009, de 11 de diciembre, y la LO 10/2011, de 27 de julio.	Artículo 59 bis	Período de restablecimiento y reflexión, de al menos treinta días, en el que se facilitarán los medios necesarios para su recuperación física, psicológica y emocional, así como la separación de la influencia de los presuntos tratantes, de manera que pueda tomar una decisión meditada y sopesada de colaborar o no con las autoridades en la investigación y persecución de los autores del delito.

#### Identificación de realizaciones previstas

La violencia contra las mujeres constituye una grave vulneración de los derechos fundamentales de las mujeres, en particular, de su derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad y a la seguridad, que tiene su origen en las relaciones de poder o dominación masculina sobre ellas, así como en la desigualdad entre ambos sexos y en la discriminación de las mujeres.

Por su gravedad y su elevada incidencia en la sociedad española, la violencia de género es un problema que trasciende el ámbito privado para convertirse en una cuestión de carácter estructural, cuya prevención y erradicación corresponde a los poderes públicos, que tienen la obligación, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, de promover las



condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos sean reales y efectivas, y de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

En este sentido, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tiene por objetivo actuar contra la violencia que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes son o han sido sus cónyuges o parejas, a través del impulso e implantación de medidas de protección integral, cuya finalidad es prevenirla, sancionarla y erradicarla, así como prestar asistencia a sus víctimas.

La Ley Orgánica aborda la violencia de género de un modo integral y multidisciplinar, al recoger en un solo texto legal las materias relativas a la sensibilización y prevención, a la atención a las víctimas, a la tutela institucional, además del tratamiento de la violencia de género desde los ámbitos penal y judicial.

Asimismo, la Ley Integral prevé que el impulso e implantación de las diversas medidas que contempla se lleve a cabo de manera transversal, es decir, que la prevención y erradicación de la violencia de género sea tenida en cuenta al elaborar y aplicar las diferentes normas que integran el ordenamiento jurídico, y al diseñar y aplicar todas las políticas públicas.

En este contexto, la valoración del enfoque de género está en la base de las actuaciones previstas que se dirigen prioritariamente a las mujeres víctimas de violencia de género.

Las realizaciones previstas para su desarrollo en el marco del programa 232C, se pueden agrupar en los siguientes objetivos específicos:

- 1.- Sensibilización, prevención y gestión del conocimiento en violencia de género.
- 2.- Valoración, reducción y gestión del riesgo en materia de violencia de género.
- 3.- Atención y asistencia a las víctimas de la violencia de género.
- 4.- Actuaciones contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

#### **PARA OBJETIVO 1: Sensibilización, prevención y gestión del conocimiento en violencia de género:**

- De la explotación de la última Macroencuesta, realizada en 2011, se concluye que:
  - El porcentaje de mujeres que señaló en la Macroencuesta de 2011 haber sufrido violencia de género alguna vez en la vida ha sido del 10,9% del total de entrevistadas, lo que equivale a más de 2.150.000 mujeres.
  - De ellas, estarían en la actualidad en situación de maltrato casi 600.000 mujeres (el 3,0% del total de entrevistadas) y habrían salido de esa situación más de un 1.560.000 (el 7,9% del total de encuestadas).
  - El maltrato lo padecen mujeres y lo ejercen hombres de todas las edades, clase social, situación laboral, tamaño del municipio en el que residen, nivel educativo, posicionamiento ideológico, creencias religiosas, etc., a pesar de la diferente magnitud de dicha manifestación.

➤ **Sensibilización:**

La realidad muestra cómo la sensibilidad social frente a la violencia de género es muy baja; de hecho, el porcentaje medio de población que considera a la violencia de género como uno de los tres principales problemas de España en 2010, según los barómetros mensuales del CIS, fue del 1,9%, media que corresponde al 2,6% de mujeres y al 0,7% de hombres. Es decir, la sensibilidad además de baja está situada fundamentalmente en las mujeres y limitada a determinados periodos del año (marzo, noviembre).

Aunque la respuesta en términos de sensibilidad y de implicación continúa siendo baja según se ha indicado, las diferentes campañas realizadas en los últimos años están ayudando a mejorar el conocimiento de las distintas manifestaciones y significado de la violencia de género.

En este sentido, los resultados de las encuestas de opinión realizadas por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género en junio de 2009 y junio de 2010 muestran el conocimiento por parte de la sociedad de algunos de los principales recursos puestos en marcha para la información y protección de las víctimas de esta violencia.

Ante la pregunta acerca de lo que harían las personas encuestadas en el caso de presenciar alguna situación de violencia de género, sólo el 0,5% en 2009 y el 0,6% en 2010 manifestó que no haría nada, siendo la respuesta mayoritaria la de los que manifestaron que llamarían a la policía (64,8% en 2009 y 70,2% en 2010).

A 30 de septiembre de 2011 habían llegado a los juzgados un total de 102.261 denuncias por violencia de género, de las cuales 73.057 han sido interpuestas por las víctimas y 29.204 por terceros.

Tal y como se señaló anteriormente, existe una menor sensibilidad de los hombres respecto a la violencia de género, por considerarse en muchas ocasiones que se trata de un problema que afecta sólo a las mujeres.

Sin embargo, y tal y como puede observarse en el cuadro que se adjunta, en los resultados de las encuestas de opinión promovidas desde la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, se observa un significativo incremento de la tendencia a considerar que se trata de un problema que afecta a ambos (mujeres y hombres) por igual.

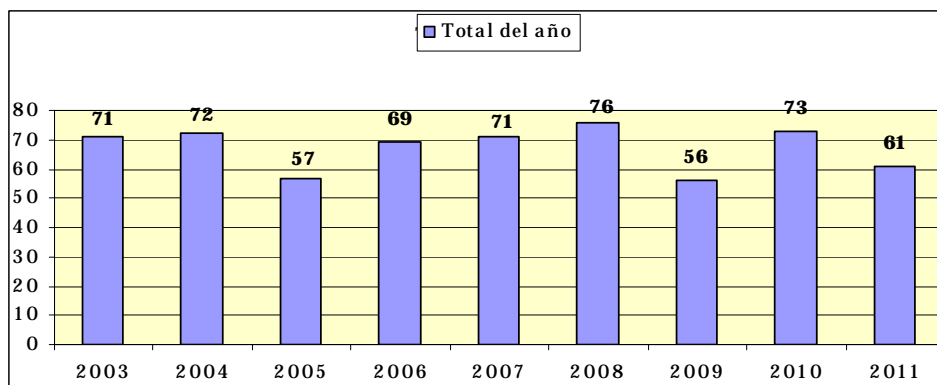
¿Quién crees que se preocupa más por el fenómeno de la violencia de género?				
	2009		2010	
	Nº encuestados	% vertical	Nº encuestados	% vertical
<b>TOTAL</b>	<b>1.008</b>	<b>100,0</b>	<b>2.000</b>	<b>100,0</b>
Los hombres	13	1,3	34	1,7
Las mujeres	655	65,0	1.208	60,4
Ambos por igual	340	33,7	758	37,9

**PARA OBJETIVO 2: Valoración, reducción y gestión del riesgo en materia de violencia de género.**

➤ Víctimas mortales por violencia de género

La manifestación extrema de la violencia de género sigue produciéndose y algunos hombres continúan acabando con la vida de su pareja y ex pareja.

El número de víctimas mortales entre el 1 de enero de 2003 y el 31 de diciembre de 2011 ascendió a 606. La secuencia durante este período es la que puede observarse en el siguiente gráfico, en el que se indica la cifra total de víctimas al finalizar cada uno de los años.



- A 31 de diciembre de 2011, había 97320 mujeres con atención policial activa, de las cuales 19.515 tenían protección policial activa.
- El número de parejas de dispositivos electrónicos para el control telemático de las medidas de alejamiento impuestas a agresores a fecha 31 de diciembre de 2011 es de 781.

### **PARA OBJETIVO 3: Atención y asistencia a las víctimas de la violencia de género.**

El avance producido en relación con la prevención de la violencia de género traducida en una mayor sensibilización (identificación de comportamientos y actitudes) y en una información más completa y ajustada a su situación, ha tenido su impacto en el posicionamiento y reacción de las mujeres frente a la violencia de género., tal y como se deduce de los datos que se indican en el siguiente apartado.

- Desde el 3 de septiembre de 2007 (fecha de su puesta en marcha) hasta el 31 de diciembre de 2011 se han atendido 297.582 llamadas de violencia de género en al Servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género 016; de ellas, 70.679 llamadas han sido atendidas durante el año 2011.
- El número de mujeres beneficiarias de las ayudas sociales a víctimas de violencia de género (artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004) ha ascendido a 330 en el año 2011.
- El número de usuarias del Servicio ATENPRO para víctimas de violencia de género a 31 de diciembre de 2011 asciende a 9.934.

### **PARA OBJETIVO 4: Actuaciones contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual:**

La trata de seres humanos es un delito de carácter transnacional que constituye, junto con el tráfico de armas y el tráfico de drogas uno de los tres negocios ilícitos más lucrativos que existen.

La trata de seres humanos constituye una gravísima violación de los derechos humanos y afecta de manera diferente a mujeres y hombres dependiendo de la finalidad de explotación. Así, la trata de seres humanos con fines de explotación sexual afecta especialmente de mujeres y niñas, sus principales víctimas, pues se aprovecha de la situación de desigualdad en la que se encuentran las mujeres en muchos lugares del mundo y su situación de vulnerabilidad y supone una de las manifestaciones más crueles de violencia de género.

Ante esta situación se han desarrollado múltiples actuaciones de los Gobiernos y de las Organizaciones Internacionales que, mediante acuerdos y desarrollos legislativos y planes de actuación aúnan esfuerzos para luchar de manera eficaz contra la trata, ayudar a las víctimas y castigar a los culpables del delito.

Como consecuencia de lo anterior, en España se pretende dar una respuesta integral a esta grave situación a través del Plan Integral contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

El total de proyectos subvencionados a organizaciones de mujeres y organizaciones sin ánimo de lucro en el año 2011 ha ascendido a 46 con 42 entidades subvencionadas.

### **Previsión de resultados**

Para el análisis de las actuaciones presupuestadas en el programa 232C y de los resultados esperados de las mismas, se diferencian los cuatro grandes objetivos:

1. Sensibilización, prevención y gestión del conocimiento en violencia de género: se espera, por un lado, a través del desarrollo de campañas de sensibilización en los medios de comunicación social dirigidas a la sociedad en su conjunto y proyectos específicos dirigidos a colectivos especialmente vulnerables o con mayores dificultades para acceder a los recursos, involucrar a toda la sociedad en la lucha contra esta lacra social. Por otro lado, se espera aumentar y mejorar el conocimiento de lo que ocurre en torno a la violencia de género, tanto de sus causas y consecuencias como de la adecuación de las medidas que se van aplicando, para mejorar la respuesta profesional
2. Valoración, reducción y gestión del riesgo en materia de violencia de género: se espera seguir avanzando en el ámbito de la detección, mejorar los protocolos de actuación y la eficiencia de las medidas dirigidas a garantizar la seguridad y protección de las víctimas y de sus hijos e hijas.
3. Atención y asistencia a las víctimas de la violencia de género: se espera garantizar los derechos reconocidos en la Ley Integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas (derecho a la información, derecho a la asistencia social integral...) y mejorar las posibilidades de las víctimas de rehacer su identidad y su autonomía vital, ofreciéndoles todo el apoyo para hacerlo.
4. Actuaciones contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual: se espera mejorar la detección y atención social de las víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

De todo lo expuesto se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

**PROGRAMA 311M:** Dirección y Servicios Generales de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

**CENTRO GESTOR:** Ministerio, Subsecretaría y Secretaría General Técnica.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El programa 311M, Dirección y Servicios Generales de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se gestiona por la Subsecretaría y la Secretaría General Técnica y comprende el ejercicio de funciones de dirección, planificación, organización y control de las actuaciones del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, encargado de la propuesta y ejecución de las directrices generales del Gobierno sobre la política de salud, de planificación sanitaria, farmacéutica, de consumo, de servicios sociales y de igualdad.

Así mismo, dentro de las funciones de organización, control y gestión se encuentran aquellas actuaciones que tienden a mejorar el funcionamiento de la organización del Departamento mediante el apoyo técnico y jurídico a los centros de decisión y la gestión de los servicios generales y transversales del mismo.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

#### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO
LOIEMH 3/2007	Artículos 5, 14, 27, 51, 53, 57, 60, 61 y 77
PEIO 2008-2011	Ejes 1 y 7

#### Identificación de realizaciones previstas

Potenciación de la Unidad de Igualdad del Departamento, que ejerce las funciones previstas en el artículo 77 de la LOIEMH. Estas competencias están ya plenamente desarrolladas e incorporadas a los procedimientos administrativos de los distintos Centros directivos y organismos; la Unidad de Igualdad prevé la realización de otras actividades, como son:

- Evaluar el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad en el Departamento, y remitir a la Dirección General de la Función Pública un informe de seguimiento del Plan.
- Colaborar con la Inspección de Servicios y la Subdirección de Recursos Humanos del Departamento en el estudio, desarrollo y puesta en marcha del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, a fin de facilitar el conocimiento del mismo por el personal del Departamento y proponer acciones formativas en la materia.
- Asesorar, cuando sea requerido, a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género de las disposiciones normativas.

- Recabar datos de las distintas Unidades y Organismos para la elaboración del Informe anual de seguimiento de la LOIEMH.
- Asesorar y coordinar la labor de los Centros directivos del Departamento en el análisis de sus programas presupuestarios desde la perspectiva del género.
- Participar en la redacción del Informe de Impacto e Género que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado cada año.

Igualmente, en cumplimiento de la LOIEMH las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones incluyen la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por parte de las entidades solicitantes, en aquellos ámbitos en los que exista una situación de desigualdad.

Asimismo, en la composición de la Mesa de Contratación se atiende al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

La formación y la acción social del departamento están orientadas hacia los principios de igualdad de oportunidades; respecto a la formación, mediante la propuesta, cada vez mayor de acciones formativas en materia de género, violencia, trata de seres humanos, medidas de conciliación, medidas que favorecen la igualdad en el empleo etcétera y respecto a la acción social por las medidas que se están adoptando para conciliar, corresponsabilizar, compartir permisos por nacimiento de hijo entre los cónyuges y adoptar medidas específicas en casos especiales, como los supuestos de violencia contra la mujer o permisos por cuidado de hijo con enfermedad grave, así como el teletrabajo..

Por último la igualdad de género tiene un espacio propio en la Intranet del Ministerio donde se incorporan las novedades más relevantes y se reciben sugerencias; se pretende potenciar y actualizar, periódicamente, este espacio virtual.

Las realizaciones previstas por la Secretaría General Técnica son:

- En relación con la prestación del asesoramiento jurídico y técnico para la producción normativa, continuar con la elaboración de los informes de impacto de género, dentro de los de impacto normativo
- En relación con la ejecución del programa editorial, se reciben las propuestas de los distintos servicios del Departamento con propuestas concretas en materia de salud y género, violencia de género, medidas de conciliación, ayudas sociales, medidas de apoyo a las familias etc.
- En cuanto a las relaciones internacionales se destaca la colaboración del Ministerio con Organismos Internacionales, contribuyendo económicamente en programas específicos sobre la mujer en la medida en que lo permiten las disponibilidades presupuestarias.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El diagnóstico de la situación de los hombres y las mujeres en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad se ha actualizado recientemente como consecuencia de la aprobación del Plan de Igualdad de la AGE. Esta información así como la de los demás Ministerios se contiene en el capítulo 3 de este informe, cuando analiza la situación de los

hombres y las mujeres en relación con una de las áreas prioritarias de actuación que es el empleo público.

Respecto de las medidas de conciliación hay que resaltar que son cada vez más: permisos de paternidad, ampliación del permiso de lactancia, acumulación de vacaciones, paternidad, maternidad y lactancia, tiempo de permiso por hijo prematuro, ampliación del permiso de maternidad por hijos con discapacidad, ausencias por tratamientos de fecundación asistida, reducción de jornada por hijo menor, flexibilidad de horario para familias monoparentales, permisos por cuidado de hijo con cáncer u otra enfermedad grave, reducción de jornada por razón de violencia de género y posibilidad de teletrabajo.

De todas estas medidas, en el año 2011 se solicitaron y concedieron: 3 permisos de maternidad/paternidad: los 3 solicitados por mujeres; 1 hombre solicitó el permiso de paternidad; 1 ampliación de un permiso de maternidad para atender a un hijo con discapacidad, (solicitado por una mujer); 7 ampliaciones de permiso de maternidad en sustitución del permiso de lactancia (solicitados por mujeres, obviamente); 1 solicitud de formación durante permiso de maternidad o paternidad (solicitado por una mujer); 1 flexibilización de jornada por persona mayor a cargo (solicitado por una mujer) y 3 reducciones de 50% de jornada por familiar con enfermedad grave, también solicitados por mujeres.

Por su parte la Secretaría General Técnica ha elaborado 83 informes de impacto de género normativo.

#### Previsión de resultados

- Durante el año 2012 se continuará avanzando en los informes de impacto normativo; se espera que para el año 2012 se efectúen 100 informes.
- En cuanto a las medidas de conciliación, para el año 2012, previsiblemente, aumentarán las solicitudes, dado el conocimiento por los empleados públicos de las medidas que se contienen en el Plan de Igualdad de la AGE.
- En relación con la formación se prevé aumentar la oferta de acciones formativas en temas de igualdad, que sean atractivas y novedosas para los empleados públicos.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

**PROGRAMA 313A:** Prestaciones y Farmacia

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Cartera Básica de Servicios del Sistema Nacional de Salud y Farmacia y Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios.

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines y sus objetivos estratégicos planteados para el período objeto de planificación presupuestaria son los siguientes:

- Incremento de la actividad y de la eficiencia en la respuesta de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS) a las demandas de actuación
- Impulso a estrategias de transparencia y comunicación
- Inversión en la transformación a la Administración electrónica
- Apoyo a innovación e investigación

La AEMPS juega un papel crucial en la I+D+i en materia de medicamentos en España, puesto que es quien tutela las garantías de seguridad de la investigación clínica con medicamentos.

- Protección de la salud pública y mejora de la seguridad de los medicamentos y productos sanitarios

Este epígrafe incluye los planes de gestión de riesgos puestos en funcionamiento con la aprobación del Real Decreto 1344/2007 sobre farmacovigilancia, un sistema de gestión integral de los distintos procedimientos de actuación ante las alertas o nuevas informaciones de seguridad.

- Garantías de accesibilidad a los medicamentos.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO
LOIEMH 3/2007	Artículo 27
PEIO 2008-2011	Eje 7

La perspectiva de género es un aspecto que se tiene en cuenta desde que se creó la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios, aunque desde la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito del Departamento, se han visibilizado de forma más específica las acciones que desde esta Agencia se toman en este sentido.

**C) Análisis de Impacto de Género**

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde principios de 2009 se recibe en la AEMPS el listado de personal que figura en nómina estratificado por género, además de otros conceptos, con el fin de observar una continua visibilización de la distribución de género en aras de monitorizar fácilmente que se cumplen los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007. Los objetivos generales de la



AEMPS y sus líneas de actuación están vinculados a los objetivos específicos que se plantean en materia de igualdad de oportunidades. En todos los proyectos de disposiciones generales se ha emitido el correspondiente informe en materia de igualdad de género.

#### Previsión de resultados

Tras el diagnóstico de situación no se ha detectado ninguna situación de desigualdad en ninguno de los indicadores analizados por lo que las acciones a tomar son seguir la monitorización de los indicadores y seguir actuando de forma proactiva visibilizando en las acciones externas de la AEMPS (concursos, legislación...) su compromiso con la igualdad de oportunidades.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

**PROGRAMA 313B:** Salud Pública, Sanidad Exterior y Calidad

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Programa 313B, "Salud Pública, Sanidad Exterior y Calidad", permite el ejercicio de las funciones de autoridad en el ámbito de salud, en materia de información epidemiológica, promoción de la salud, prevención de enfermedades, sanidad exterior, control sanitario del medio ambiente, canalizar las funciones concernientes a la coordinación inter territorial, alta inspección, calidad, planificación sanitaria y sistemas de información sanitaria.

Adicionalmente:

- La lucha contra el VIH, por la aparición de nuevos casos (aunque con menos muertes), un aumento del gasto en antirretrovirales y la necesidad de una actualización del Plan Multisectorial VIH/SIDA 2008-2012.

La magnitud y gravedad de esta epidemia y sus características actuales de cambio de patrón epidemiológico, hacen necesario un compromiso con el Plan Nacional sobre el Sida que, de forma consensuada con las Comunidades Autónomas, los diferentes Departamentos implicados en la lucha contra el VIH, las organizaciones no gubernamentales, los colegios profesionales y las sociedades científicas que defina, coordine y promueva las actividades en los ámbitos de prevención, asistencia, reinserción social y laboral, vigilancia epidemiológica e investigación.

- Promover el uso de prácticas clínicas basadas en el mejor conocimiento disponible para las patologías más prevalentes y que suponen una mayor carga asistencial, familiar y social.
- Promover y desarrollar el conocimiento y la cultura de seguridad del paciente entre los profesionales en cualquier nivel de atención sanitaria.
- Fomentar la elaboración e implementación de Estándares y Recomendaciones de las Unidades de Hospital de Día y Cirugía Mayor Ambulatoria

- Potenciar la atención al parto normal en el Sistema Nacional de Salud, mejorando la calidad asistencial y manteniendo los niveles de seguridad actuales favoreciendo un clima de confianza, seguridad e intimidad, respetando la privacidad, dignidad y confidencialidad de las mujeres.
- Planificación, evaluación y propuesta de las medidas sanitarias contra la violencia de género contempladas en la Ley Orgánica 1/2004.
- Proporcionar información actualizada y comparativa de la situación de salud y servicios sanitarios en España.

## B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO
LOIEMH 3/2007	Artículo 27
PEIO 2008-2011	Eje 7
Plan Multisectorial frente a la infección por VIH y SIDA 2008-2012	
Plan de Calidad del SNS	Eje 4
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.	Titulo I, Capítulo III Título III Capítulo IV

### Identificación de realizaciones previstas

#### 1) Actividades relativas a la lucha contra el sida:

Promoción de la prevención de la transmisión del VIH y de la atención integral a los/as enfermos/as de sida e infectados/as por el VIH, mediante actuaciones de coordinación, prevención, asistencia, formación, investigación y vigilancia epidemiológica.

La Secretaría del Plan Nacional contra el Sida cuenta con un Grupo de trabajo sobre prevención del VIH en mujeres, formado por el Instituto de la Mujer y representantes de distintas ONGs, que supone un espacio de reflexión, análisis y debate en torno a la incorporación del enfoque de género en la prevención del VIH/sida. En 2011 elaborando una guía práctica para la integración de la perspectiva de género en los programas de prevención del VIH.

En las campañas de prevención del VIH y promoción de la prueba del VIH (Día Mundial del Sida, HSH, población inmigrante...) se utiliza un lenguaje igualitario, para que tanto mujeres como hombres se sientan representados/as, visibilizando las diferentes prácticas,

orientaciones e identidades sexuales. En 2011 se ha realizado una campaña específica de promoción del uso del preservativo femenino.

La Secretaría del Plan Nacional contra el Sida anualmente realiza documentos de recomendaciones en temas relacionados con la práctica clínica, colaborando en esta tarea con sociedades científicas, distintas instituciones y diversos grupos de expertos. En 2011 ha trabajado en la elaboración de unas Recomendaciones sobre mujeres y VIH.

## 2) Transferencias a CCAA

Anualmente se transfieren recursos económicos a las CCAA para el desarrollo de actividades preventivas en áreas designadas como prioritarias por la Comisión Nacional de Coordinación y Seguimiento de Programas de Prevención del Sida. En las áreas de trabajo se incluye que se tendrá en cuenta la perspectiva de género de forma transversal en todas las actividades pertinentes así como la especial vulnerabilidad de la mujer a la infección por VIH.

## 3) Subvenciones a Instituciones de cualquier titularidad, sin ánimo de lucro con destino a financiar programas de prevención y control del sida.

En los últimos años, las subvenciones a entidades de cualquier titularidad sin ánimo de lucro, con destino a la financiación de programas de prevención y control de la infección por VIH y sida, han incluido la especial consideración de los programas que fomenten la participación de personas que pertenezcan a los grupos socialmente más desfavorecidos y aquellos que incorporen la perspectiva de género.

## 4) Coordinación con otros agentes, de cualquier titularidad, en el desarrollo del plan multisectorial de lucha contra el sida. Coordinación con otros Departamentos (Ministerio del Interior, Ministerio de Defensa, Consejo de la Juventud de España...) con CCAA, entidades locales, instituciones y organizaciones (Fundación para la Cooperación, Universidades, entidades locales...)

## 5) Convenio para fomentar la investigación clínica sobre el sida con la Sociedad Española de enfermedades infecciosas y microbiología clínica

Este grupo ha desarrollado en los últimos años una valiosa actividad promoviendo la coordinación de los clínicos en la realización de ensayos clínicos de ámbito nacional y a gran escala.

## 6) Fomentar actuaciones basadas en la promoción de la salud, en la prevención de enfermedades, así como en la mejora de la calidad asistencial (esfuerzo diagnóstico y terapéutico) en el acceso y utilización de servicios sanitarios. Promoviendo el conocimiento sobre las desigualdades de género en salud y fortaleciendo el enfoque de género en las Estrategias en salud, en el establecimiento de estándares y recomendaciones, en el desarrollo de guías de práctica clínica y en la formación continuada del personal de los servicios sanitarios y de pacientes, impulsando los procesos de identificación y recogida de buenas prácticas en equidad en atención a la salud y en la reducción de las desigualdades en salud por razón de género:

Se abordará el análisis de situación desagregado por sexo (estadísticas, encuestas e indicadores) en todas las etapas de la planificación, desarrollo y evaluación de las Estrategias referidas a las enfermedades más prevalentes o con mayor carga asistencia familiar y de cuidados, aprobadas por el Consejo Interterritorial (atención al parto normal, salud sexual y reproductiva, cáncer, cardiopatía, ictus, epoc, cuidados paliativos, salud mental, diabetes, enfermedades raras), en especial las que se

aprueben en 2012 (abordaje a la cronicidad y enfermedades reumáticas y músculo-esqueléticas). Se tendrán en cuenta los datos arrojados por el análisis de situación para la redacción de objetivos, líneas estratégicas y propuesta de recomendaciones para la acción, tal como se ha venido haciendo hasta ahora. Se promoverá asimismo el uso de un lenguaje inclusivo adecuado no sexista.

Se celebrará el IX Foro Salud y Género, que reúne a personas expertas en la materia, tanto a nivel nacional como internacional, así como a profesionales de los servicios sanitarios, sociedades científicas y asociaciones de mujeres y pacientes para la reflexión sobre el estado de la evidencia científica y nuevo conocimiento sobre perspectiva de género y salud y para la difusión de buenas prácticas en los servicios sanitarios y en la investigación en salud.

Se contemplan **tres estrategias** específicas con especial atención a la salud de las mujeres:

#### 1) Estrategia de Atención al Parto Normal (EAPN), cuya finalidad es:

- Presentación del primer Informe de Evaluación de la EAPN, así como propuesta de evaluación de los procesos de formación de profesionales, participación de las mujeres, investigación e innovación y buenas prácticas en atención al parto normal en el SNS.
- Nueva redacción de la EAPN con la actualización de objetivos y recomendaciones.
- Tránsito a las CCAA de proyectos de Buenas Prácticas (adecuación de cesáreas, unidades neonatales centradas en el desarrollo y la familia)
- Colaboración/Convenio IHAN (Proyecto Iniciativa de humanización de la asistencia al nacimiento y la lactancia).
- Creación de un nuevo grupo de trabajo en el seno de los Comités de la Estrategia para consensuar un modelo común de registro de Partograma para el Sistema Nacional de Salud (SNS), y continuidad de los existentes.
- Propuesta de mejora de los sistemas de información sanitaria del SNS sobre la atención al parto.

#### 2) Estrategia Nacional de Salud Sexual y Reproductiva

- Seguimiento de la elaboración de la Guía de práctica clínica de atención al embarazo y puerperio. Iniciada en enero de 2012.
- Celebración de una Jornada sobre identificación y difusión de Buenas Prácticas (BBPP) en Salud Reproductiva. Octubre 2012.
- Tránsito a las CCAA de proyectos de BBPP (herramienta de abordaje de la salud reproductiva en población vulnerable).
- Creación de un nuevo grupo de trabajo en el seno de los Comités de Salud Reproductiva de la Estrategia, para la colaboración y continuidad de la atención a todo el proceso en AP y AE, y continuidad de los existentes.

- Difusión del documento de Estándares de Educación Sexual de la Organización Mundial de la Salud. Planificar acciones intersectoriales en materia de educación sexual con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y en coordinación con las CCAA.
- Desarrollo de un programa formativo común en materia de salud sexual para profesionales del Sistema Nacional de Salud
- Seguimiento de la elaboración de la Guía de Práctica Clínica de Anticoncepción

### 3) Estrategia de Prevención de la Violencia de Género en el Sistema Nacional de Salud

- Evaluación de la Implantación del Protocolo Común de actuación sanitaria en el marco de la Estrategia de Prevención de la violencia de género en el Sistema Nacional de Salud, tras los primeros 5 años de su edición.
- Seguimiento del desarrollo de la cartera de servicios de violencia de género (atención primaria y especializada)
- Difusión e implantación de la nueva versión del Protocolo Común de actuación sanitaria (2012), adaptado a los contextos de mayor vulnerabilidad (hijos e hijas, mujeres embarazadas, discapacidad, inmigración, trata de seres humanos con fines de explotación sexual, mujeres mayores, medio rural, mujeres en situación de exclusión social).
- Elaboración del Informe Anual 2011 sobre prevención de la violencia de género y actuaciones desde el Sistema Nacional de Salud.
- Identificación, difusión y promoción de buenas prácticas (BBPP) para la mejora de la atención sanitaria a los casos de violencia de género: adaptación de los sistemas de información sanitaria, formación de profesionales, evaluación de planes y programas, coordinación intersectorial de los servicios sanitarios con otros sectores, grupos vulnerables: hijas e hijos de mujeres que sufren violencia de género, mujeres embarazadas, mujeres con discapacidad, mujeres inmigradas, mujeres del ámbito semiurbano y rural, mujeres mayores, trata.

Además de estas estrategias, durante 2012 el Observatorio de Salud de las Mujeres trabajará sobre:

- La difusión de la Estrategia de Salud y Género del Sistema Nacional de Salud, una vez sea aprobada por el Consejo Interterritorial.
- Difusión de los documentos del Ministerio sobre determinadas patologías relacionadas de forma específica con las mujeres (Endometriosis) o que afectan con mayor prevalencia a las mismas (Fibromialgia, Sensibilidad Química Múltiple).

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

A pesar de que en España no es adecuado hablar propiamente de feminización de la epidemia, ya que sigue afectando mayoritariamente a los hombres en relación 4:1 hay que tener en cuenta que las mujeres son más vulnerables a la infección por VIH debido a factores biológicos, socioeconómicos y culturales. Tienen al menos dos veces más probabilidades que los hombres de contraer el VIH a través de un coito no protegido, padecen más infecciones de transmisión sexual, muchas de ellas asintomáticas, lo cual

aumenta el riesgo de infección por VIH, y en ocasiones ven limitada su capacidad para ejercer un control sobre su salud sexual y reproductiva, debido a que dependen del hombre económica, social y emocionalmente, y les resulta difícil rechazar una relación sexual de riesgo o negociar el uso de métodos de prevención.

Por ello las intervenciones para prevenir la infección por VIH incluyen medidas específicas, entre otras, la detección de la vulnerabilidad, la influencia sobre las actitudes mantenidas por condicionantes de género que impiden la puesta en práctica de las medidas preventivas, el acceso a los preservativos y la prueba voluntaria del VIH acompañada de asesoramiento.

La consideración de las mujeres como población especialmente vulnerable al VIH se recoge en el Plan Multisectorial frente a la infección por VIH y Sida en España 2008 – 2012.

Entre los principios rectores en los que se fundamenta el Plan Multisectorial frente a la infección por VIH y Sida en España 2008 - 2012, se encuentra la equidad. El enfoque específico de género orienta la definición de objetivos, la elaboración de estrategias y el desarrollo de programas de prevención del VIH, tomando en consideración de forma sistemática las particularidades de la salud de los hombres y de las mujeres, y adaptándolos a sus diferentes necesidades y circunstancias.

Indicadores en la lucha contra el SIDA:

- Sistemas de información epidemiológica desagregados por sexo.
- Análisis específicos de la situación del VIH/sida en las mujeres.
- Uso de un lenguaje no sexista en los materiales, documentos y recomendaciones que se realicen desde la SPNS.
- Número de hombres y mujeres que participan en las jornadas.
- Acciones específicas de prevención del VIH dirigidas a mujeres.
- Publicación y distribución de las recomendaciones sobre mujeres y VIH.
- Publicación y distribución de la guía práctica para la integración de la perspectiva de género en los programas de prevención del VIH

Entre los indicadores de programas de prevención y control del SIDA:

- Número de proyectos que presentan los resultados desagregados por sexo.
- Número de proyectos de prevención del VIH dirigidos a mujeres.
- Número de proyectos que integran la perspectiva de género en el diseño, la implementación y la evaluación de los programas.

Población diana: 23.756.028 mujeres y 21.688.032 hombres. En el caso de la Estrategia de salud sexual y reproductiva, si nos referimos sólo a la población desde la edad de escolarización educación primaria (mujeres y hombres, niñas y niños desde 6 años). 22.340.279 de mujeres y 21.688.032. (Fuente de datos de población ha sido INE. Avance Padrón municipal 2010)

Las desigualdades entre los sexos están omnipresentes en todas las sociedades. La forma en que se estructuran las organizaciones y se administran los programas tiene efectos perjudiciales en la salud de millones de mujeres, jóvenes y niñas. Las desigualdades entre los sexos son injustas; además generan ineficacia e ineficiencia.

Todas las tareas anteriormente mencionadas para 2012, tanto a nivel transversal de las Estrategias sobre enfermedades de mayor prevalencia, como las específicas del Observatorio, trabajan con la metodología común de realizar análisis de situación definiendo las categorías género y sexo, y realizando un recorrido a través del análisis de los problemas de salud de las mujeres y de los hombres, así como de la morbilidad diferencial entre hombres y mujeres para promover el diseño de políticas de salud, la planificación y organización de servicios sanitarios y su evaluación desde el enfoque de género, entendiendo género como categoría determinante de desigualdades en salud entre hombres y mujeres.

#### Previsión de resultados

Se pretende asegurar el acceso igualitario a las medidas de prevención, al tratamiento, al apoyo social y al trabajo, diseñando programas específicos que tengan en cuenta la realidad y la influencia de las relaciones de género sobre las diferentes conductas de hombres y mujeres. Los mensajes preventivos, las estrategias educativas y los sistemas de provisión de los servicios sanitarios procuran adaptarse también a las necesidades y valores específicos de hombres y mujeres.

Las políticas de igualdad en materia de salud serán el eje vertebrador de las actuaciones del Programa y se prevé un impacto positivo en el diseño de las políticas de salud y herramientas para su implementación (guías de práctica clínica, estándares y recomendaciones, evaluación de tecnologías sanitarias, programas de formación de profesionales y escuelas de pacientes).

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

**PROGRAMA 465A:** Investigación Sanitaria.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

La política de investigación, desarrollo e innovación que se lleva a cabo en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se inserta en las previsiones del Plan Sectorial para la industria farmacéutica, que se articuló en 2011 con el objetivo fundamental de servir de marco para estimular el desarrollo de este sector sobre la base de una compatibilidad con el buen funcionamiento del Sistema Nacional de Salud

El Plan Sectorial deriva de una necesidad estratégica de impulsar la I+D+i generando valor añadido significativo en materia de salud, producción e internacionalización.

Se pretende conseguir ese objetivo global mediante la configuración de un marco estratégico estable para el desarrollo del sector, que sea compatible con la sostenibilidad del

Sistema Nacional de Salud y con una prestación sanitaria de la máxima calidad para la población.

La participación del Ministerio en el Plan Sectorial se ha llevado a cabo facilitando el acceso a créditos blandos a entidades privadas para la realización de proyectos colaborativos público-privado relacionados con la investigación biomédica.

Para ello se financiaron proyectos con carácter estratégico basados en actividades en el entorno del Sistema Nacional de Salud que suponían un avance significativo en el estado del conocimiento, comprendiendo tanto el impulso de plataformas de optimización de centros de referencia del Sistema Nacional de Salud con objeto de consolidarlos como centros punteros en investigación clínico-traslacional, encuadrándose estas acciones estratégicas de dinamización en el marco de la investigación.

Esta actividad constaba de una actuación de Apoyo de acciones estratégicas en relación con infraestructuras relacionadas con la investigación a través de la concesión de préstamos blandos.

En la actualidad, el objetivo es concluir dichas actuaciones a través de la financiación de acciones relacionadas con la investigación a través de la concesión de préstamos blandos, como resultado de las convocatorias públicas realizadas en años anteriores. Por otra parte, y en relación con las plataformas de transferencia tecnológica, cabe resaltar la Fundación para el Desarrollo de la Investigación en Genómica y Proteómica, cuyo objetivo es el fomento de la investigación en los citados campos, así como la promoción y coordinación de las áreas mencionadas, estimulando la participación de la sociedad civil movilizando sus recursos en beneficio de las universidades y de los centros de investigación españoles.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO
LOIEMH 3/2007	Artículo 27
PEIO 2008-2011	Ejes 6 y 7

### Identificación de realizaciones previstas

Las líneas de acción descritas, se llevarán a cabo a través de las siguientes actividades:

Seguimiento científico y económico de los proyectos financiados en las convocatorias de dinamización del entorno investigador, realizadas en los años precedentes.

Gestión y tramitación del convenio de colaboración con la Fundación para el Desarrollo de la Investigación en Genómica y Proteómica.

Seguimiento de las actividades realizadas por la Fundación para el Desarrollo de la Investigación en Genómica y Proteómica, incluidas en el convenio.

## **C) Análisis de Impacto de Género**



Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La promoción de la investigación clínica no comercial se establece para fomentar la investigación científica con medicamentos de uso humano mediante la financiación de proyectos independientes de la industria farmacéutica. Estos datos están desagregados por sexo.

Se ha observado que el ritmo de incorporación de las mujeres con formación universitaria al mercado laboral profesional es más lento de lo que cabía esperar. Por ejemplo, en el último quinquenio la tasa general de universitarias se incrementó el 4 % mientras que sólo lo hizo el 1,3 % en la investigación.

Previsión de resultados

Por medio de las actuaciones descritas se puede contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la investigación clínica, y fomentando la reducción de las desigualdades existentes y la brecha de género.

**D) Valoración de Impacto de Género**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado podría tener un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.

**PROGRAMA 492 0:** Protección y Promoción de los Derechos de los Consumidores y Usuarios.

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de Consumo

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actividades propias del programa, consisten en la consecución de los objetivos que se consideran prioritarios en la Estrategia Europea plasmada en el Programa de Acción comunitaria en el ámbito de la salud y la protección de los consumidores para el periodo 2007-2013. Para cumplir ese objetivo se han definido las siguientes líneas de acción:

- Desarrollo del marco jurídico de protección de los derechos de los consumidores y usuarios.
- Desarrollo del marco jurídico de protección de los derechos de los consumidores y usuarios.
- Reforzamiento de los sistemas de atención e información de los/as consumidores/as y usuarios/as.
- Cooperación institucional e integración de la política de consumo en otras políticas dado su carácter horizontal (Unión Europea, Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales etc.)
- Fomento y potenciación del asociacionismo de consumo.
- Defensa de los intereses de los consumidores, a través del Sistema Arbitral de Consumo.
- Control analítico de la calidad y seguridad de los productos de consumo.
- Apoyo técnico a la inspección del mercado.
- Seguridad general de productos no alimenticios.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO
LOIEMH 3/2007	Artículos 52 y 53
PEIO 2008-2011	Ejes 1 y 7

Identificación de realizaciones previstas

En el año 2007, se firmó un acuerdo de colaboración, aún vigente en la actualidad, entre el entonces Ministerio de Sanidad y Consumo y diversas asociaciones y empresas del sector de la moda, con el objeto de realizar un estudio antropométrico de la población española que permita fijar su perfil biométrico real.

El objetivo final del convenio es favorecer el derecho de los consumidores a una información veraz y lo más homogénea posible sobre el tallaje de las prendas de vestir, en el marco de la política de promoción y fomento de los derechos de los consumidores españoles, especialmente en lo que a información y a la promoción de una imagen de belleza saludable se refiere.

Entre las medidas contempladas en el acuerdo, se encuentra la supresión de la denominación de la talla 46 como talla especial o que los maniqués utilizados en escaparates reflejen el perfil biométrico normal del sector de la población al que va dirigida la oferta de la ropa.

Dicho convenio no conllevaba contraprestación económica, sino que las asociaciones y empresas firmantes asumen los costes que les suponga el cumplimiento del Acuerdo.

En la actualidad, se está llevando a cabo un seguimiento del convenio firmado para la difusión y explotación de datos obtenidos en el estudio.

Hay que destacar también, como novedad, que se ha reactivado un Comité técnico en la AENOR, en el que está representado el Instituto Nacional de Consumo y diversas empresas y asociaciones del sector de la moda para la normalización de las tallas.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las medidas adoptadas para la ejecución de las políticas de consumo estatales, se diseñan y aplican de forma indistinta entre hombres y mujeres, ya que los derechos de los consumidores, tal y como los reconoce la Ley, no hacen distinción alguna en ese aspecto.

Previsión de resultados

La previsión es que, como consecuencia de la aplicación y desarrollo del convenio firmado en 2007, la información veraz y homogénea a los consumidores y consumidoras, en cuanto al tallaje de las prendas de vestir se refiere, contribuya de forma favorable a la transmisión de modelos de belleza saludable que no perjudiquen a la salud de las mujeres.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

De todo lo expuesto, se deduce que el programa presupuestario analizado tiene un impacto positivo en relación con las políticas de igualdad de género.



## **SECCIÓN 27: MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD**

- 143A** Cooperación para el desarrollo
- 463A** Investigación científica
- 463B** Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica
- 465A** Investigación sanitaria
- 467A** Astronomía y astrofísica
- 467C** Investigación y desarrollo tecnológico-industrial
- 467D** Investigación y experimentación agraria
- 467E** Investigación oceanográfica y pesquera
- 467F** Investigación geológico-minera y medioambiental
- 467H** Investigación energética, medioambiental y tecnológica
- 493M** Dirección, control y gestión de seguros
- 923C** Elaboración y difusión estadística
- 923P** Relaciones con los Organismos financieros multilaterales
- 931M** Previsión y Política Económica



**PROGRAMA 143A: Cooperación para el desarrollo****CENTRO GESTOR: Consejo Superior de Investigaciones Científicas****A) Contenido y Finalidad del Programa**

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), es una Agencia Estatal de investigación de carácter pluridisciplinar, que sirve al interés general y a los objetivos específicos de la política científica y tecnológica nacional. En el campo de la cooperación científica y tecnológica internacional participa activamente en los trabajos de investigación científica y desarrollo tecnológico de organizaciones e instituciones de I+D+I europeas y de organismos multilaterales, configurando un denso tejido de relaciones que contribuyen a reforzar la capacidad científica y tecnológica de España.

El servicio de Relaciones Bilaterales y Multilaterales tiene como función principal la coordinación y gestión de la cooperación científica internacional en el marco de los Convenios Bilaterales financiados por la propia Agencia CSIC, suscritos con instituciones extranjeras, y en el de los Convenios Intergubernamentales financiados por otros organismos. Asimismo se encarga de la coordinación y gestión de proyectos y becas en relación con otros organismos nacionales que, como el CSIC, son gestores de la cooperación internacional.

Las actividades se pueden dividir en diferentes marcos de actuación, siempre dependientes de los Convenios de Cooperación Bilateral establecidos con países emergentes (como India, China, Corea o Rusia), con países de América Latina (como México, Cuba, Costa Rica, Colombia, Perú, Chile, Venezuela, Brasil, Uruguay y Argentina), y con países del Norte de África.

Con estos países se lleva a cabo un plan de acción con objetivos prioritarios y organismos científicos definidos. Gracias a estos Convenios se lleva a cabo un intercambio de investigadores y un programa de proyectos conjuntos (incluyendo becas y/o contratos) que permiten la incorporación en dichos países del *know-how/background* del CSIC. Asimismo, se fomenta entre los distintos países firmantes la movilidad de los investigadores

Entre los objetivos de este programa se potencia la cooperación interuniversitaria entre España e Iberoamérica o países como Argelia, Egipto, Jordania, Marruecos y Túnez mediante la participación en convocatorias del Ministerio de Asuntos Exteriores y de cooperación de la Agencia de Cooperación Internacional para el desarrollo.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	32	Principio de igualdad entre hombres y mujeres como política transversal

Las medidas para evitar la discriminación profesional de la mujer en el CSIC se iniciaron en el año 2001, antes de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la creación de la Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC, habiéndose efectuado análisis detallados de los procesos de acceso y promoción del

personal científico, que es el sector más asimétrico en género, tratando de determinar el nivel de discriminación de la mujer en estas pruebas.

Como medidas para potenciar la igualdad de género, la Comisión de Mujeres y Ciencia actúa como experta del CSIC en temas de Igualdad de Género en la carrera científica. Es la responsable de la planificación y coordinación de los temas de igualdad en el CSIC. Con la colaboración del CINDOC, monitoriza los avances en el cumplimiento de objetivos y normativa y realiza, con los datos aportados por la Subdirección General de Recursos Humanos, la valoración de la distribución de mujeres y hombres en las escalas en plantilla y del resto de los investigadores/as temporales que trabajen en el CSIC.

Asimismo, dicha Comisión representa a la AECSIC en la Red de Igualdad entre hombres y mujeres en los Fondos Europeos, que tiene como objetivo “garantizar una mejor y más eficiente gestión del MERN y promover la integración de políticas horizontales de protección del medio ambiente e igualdad de oportunidades en las intervenciones cofinanciadas con los Fondos Comunitarios”.

#### Identificación de realizaciones previstas

Durante el 2012 se potenciarán los estudios científicos de género en la ciencia e investigación, con especial orientación al caso CSIC. La red GENET, que está liderada por personal investigador del CSIC, se focalizará precisamente en estudios de género.

Para el período 2010-2013, el plan estratégico del CSIC, incorpora dentro del Polo Estratégico Organización, la línea estratégica Cohesión, en la que se encuadran las acciones estratégicas de igualdad de género para el cuatrienio, con el objetivo de elaborar un Plan de igualdad de Género para todo el personal CSIC.

Igualmente, se potenciarán los estudios científicos de género en la ciencia e investigación, con especial orientación al caso CSIC y se seguirá participando en la “Red de Igualdad entre hombres y mujeres en los Fondos europeos”, tratando de orientar a todos los organismos intermedios y beneficiarios de los fondos en la perspectiva de género, combinando distintas actuaciones de capacitación, observación, comunicación y gestión.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El personal se clasifica en tres tipos según la actividad desempeñada:

- 1) El personal *científico*, que incluye todas aquellas personas que desempeñan una labor fundamentalmente investigadora. Se incluyen las escalas investigadoras y del personal laboral, todos aquellos que poseen titulación de doctor, además de los Titulados Superiores y Medios.
- 2) El personal *técnico*, que incluye todas aquellas personas que realizan trabajo de apoyo a la investigación, pertenecientes a escalas y cuerpos de los OPIs. También incluye al personal laboral del área funcional 2 grupos 3, 4 y 5.
- 3) El personal *de gestión*, que Incluye todas aquellas personas que trabajan en las administraciones de los centros e institutos, así como el personal de la administración central. Incluye al personal funcionario de cuerpos generales (administración, bibliotecas, informática), así como el personal laboral del área funcional 1 (servicios comunes y mantenimiento).



La distribución del personal según sexo, a 31 de diciembre de 2011, es prácticamente paritaria, con un 50,28% de mujeres cuando se contabilizan todos los tipos de personal de manera global.

Personal en 2011	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
Funcionario	3.217	2.662	45,2
Laboral Fijo	464	294	38,7
Laboral Temporal	2.729	3.526	56,3
<b>Total</b>	<b>6.410</b>	<b>6.482</b>	<b>50,2</b>

La actividad científica del CSIC se encuentra establecida en ocho grandes áreas de investigación. No todas las áreas del CSIC han presentado la misma dificultad real para la promoción dentro del sistema.

Se han establecido indicadores para determinar el número de mujeres en cada escala: porcentaje de mujeres profesoras investigadoras (PI), Científicas titulares (CT) e Investigadoras científicas (IC) en las diferentes áreas de investigación y se han analizado los datos. Hay únicamente dos áreas en las que la proporción de mujeres en el máximo nivel no supera el 30%; estas áreas son Recursos Naturales (24,95%) y Ciencias y Tecnologías Físicas (20,92%), que podemos denominar áreas aún no equilibradas o deficitarias

El resto de áreas científicas presentan parámetros más favorables que demuestran la positiva, aunque lenta, evolución en el camino al equilibrio. Así, en el área de Humanidades y Ciencias Sociales el porcentaje llega al 39,35%, en el Área de Biología y Biomedicina al 32,9%, en Ciencias Agrarias al 42,06%, en Ciencia y Tecnología de Materiales al 50,6%, etc.

Sin embargo, hay una tendencia al equilibrio en la proporción de ambos sexos o, incluso, a superar el número de mujeres al de hombres en el personal en formación e investigadores no en plantilla. Al terminar 2011, en el colectivo de doctores contratados (excluyendo los contratos Ramón y Cajal, 38,64%), las mujeres representaban el 50,58% (479 mujeres y 468 hombres).

#### Previsión de resultados

Para dar cumplimiento al Plan de Igualdad, se trata de alcanzar el 45% en el número de mujeres que acceden a la escala de Científico Titular y se promueve incrementar el número de mujeres en las categorías superiores de la carrera científica, hasta una media del 35% en la escala de IC y del 25% en la de PI. Este objetivo se pretende alcanzar con el incremento del número de plazas de acceso y promoción cada año. Estos porcentajes promedio tenderán a reflejar adecuadamente la proporción de sexos en cada área científica y supondrán un esfuerzo adicional y más largo en el tiempo para las áreas más deficitarias de equilibrio de género.

No obstante, dentro de las actuaciones concretas que se van a desarrollar dentro del programa 143A se fomentará la participación equitativa entre mujeres y hombres.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 463A:** Investigación científica

**CENTRO GESTOR:** Consejo Superior de Investigaciones Científicas

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), mediante la ejecución de este programa, tiene como objeto el fomento, la coordinación, el desarrollo y la difusión de la investigación científica y tecnológica, de carácter multidisciplinar, con el fin de contribuir al avance del conocimiento, y al desarrollo económico, social y cultural, así como a la formación de personal y al asesoramiento a entidades públicas y privadas en estas materias.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	32	Principio de igualdad entre hombres y mujeres como política transversal

Desde la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, se dirige una especial atención a los procesos de reclutamiento de nuevo personal investigador, a la división del trabajo dentro del proyecto y a la igualdad en las condiciones de trabajo y en el reconocimiento de sus logros.

Identificación de realizaciones previstas

Durante el período 2010-2013, las acciones a realizar tratarán de potenciar la igualdad de género en las escalas científicas con los indicadores de porcentajes de mujeres en cada escala y en la participación en los proyectos, adoptando a su vez, las medidas necesarias para potenciar la igualdad en el resto del personal del CSIC. Para ello, se ha constituido un grupo de trabajo con el objetivo de implementar las acciones de contratación de personal, formación, participación en las convocatorias de concursos y composición de los tribunales. Las conclusiones de este grupo de trabajo han sido elevadas a la Presidencia del CSIC para su decisión y, si procede, implementación.

Durante el 2012 se potenciarán los estudios científicos de género en la ciencia e investigación, con especial orientación al caso CSIC. La red GENET, que está liderada por personal investigador del CSIC, se focalizará precisamente en estudios de género.

Para el período 2010-2013, el Plan Estratégico del CSIC, incorpora dentro del Polo Estratégico Organización, la línea estratégica Cohesión, en la que se encuadran las acciones estratégicas de igualdad de género para el cuatrienio, con el objetivo de elaborar un Plan de Igualdad de Género para todo el personal CSIC.

### C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Se han establecido como indicadores, para determinar el número de mujeres en cada escala, el porcentaje de mujeres profesoras investigadoras (PI), el de Científicas titulares (CT) e Investigadoras científicas (IC) en las diferentes áreas de investigación.

La distribución media de todas las Áreas en función de las escalas de pertenencia es la siguiente:

**Distribución del personal científico por Escalas**

Escalas	Hombres	Mujeres	Total	% de Mujeres
Profesores/as Invest. del CSIC	598	186	784	23,7
Investigador científico del CSIC	579	305	884	34,5
Científicos/as titulares del CSIC	854	589	1.443	40,8
<b>Total</b>	<b>2.031</b>	<b>1.080</b>	<b>3.111</b>	<b>34,7</b>

Previsión de resultados

La reciente aprobación y publicación en el BOE del Plan de Igualdad de la AGE, obligan a la Agencia Estatal CSIC a la implementación de las medidas oportunas para su cumplimiento dotando a las acciones de igualdad de una esfera global y omnicomprendensiva de todo el personal de la Agencia.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positiva.

**PROGRAMA 463B:** Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica  
**CENTRO GESTOR:** Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa tiene entre sus objetivos potenciar y financiar la investigación de excelencia en nuestro país, para situar a España en la vanguardia de la investigación científica y cumplir con los compromisos adquiridos en la Estrategia de Lisboa.

Con cargo al programa 463B se financian las siguientes líneas de ayudas:

- Subprograma de Formación de Personal Investigador.
- Subprograma Ramón y Cajal.
- Subprograma Juan de la Cierva.
- Subprograma Técnicos de Apoyo.
- Línea Incorpora-Torres Quevedo.
- Subprograma de Proyectos de Investigación Fundamental no Orientada.
- Subprograma de Acciones complementarias a proyectos de investigación fundamental no orientada.
- Proyectos Internacionales.
- Especialización en Infraestructuras y organismos internacionales.
- Actuaciones en el marco del espacio europeo de investigación (ERA).

- Actuaciones relativas a infraestructuras científicas internacionales.
- Fomento de la cooperación científica internacional.
- Programa I3 (Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora).
- Instalaciones Científicas y Tecnológicas (ICTS).
- Subvenciones nominativas.

Todas estas ayudas, tanto las dirigidas a recursos humanos como a proyectos de investigación, se conceden de acuerdo con criterios de excelencia y calidad investigadora, con independencia del sexo del beneficiario o de la composición por sexos de los equipos de investigación. Sin embargo, en todas ellas, se procura la paridad entre mujeres y hombres en las comisiones de evaluación.

Además, la Dirección General de Investigación y Gestión del Plan Nacional de I+D+I ha incorporado en las últimas convocatorias de proyectos de investigación fundamental no orientada, una medida de acción positiva con el objetivo de favorecer la participación de las mujeres. La medida consiste en que, una vez evaluada la calidad científica de los proyectos por los paneles científicos y haber superado la puntuación de corte, la Comisión de selección valorará, entre los proyectos propuestos para financiar, la participación de miembros femeninos en el equipo de investigación (como investigadoras principales o como participantes en el equipo).

En el año 2009 se contemplan, por primera vez de forma específica, las investigaciones en el ámbito de la mujer. Se incluyen dentro del Plan nacional de I+D+i y se evalúan dentro del área temática de gestión denominada: Estudios Feministas, de la Mujer y de Género.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
LOIEMH 3/2007	53	La representación de la AGE y de los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.
	35	Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

	56	Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la AGE o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.	Disposición adicional decimotercera.	Implantación de la perspectiva de género.

Además, se contemplan las siguientes normas de aplicación:

- Artículos 9.2 y 14 de la Constitución.
- Ley General de Subvenciones y las correspondientes órdenes de bases y convocatorias.
- Plan Nacional de I+D+I 2008-2011.

#### Identificación de realizaciones previstas

La Resolución de 1 de febrero de 2011, de la Secretaría de Estado de Investigación, por la que se aprueba la convocatoria correspondiente al año 2011 del procedimiento de concesión de ayudas del Programa Nacional de Formación de Recursos Humanos de Investigación, en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011, establece en :

- **El artículo 25:** “Evaluación y selección de las solicitudes”, que la selección de los candidatos se realizará por una Comisión de Selección, procurándose en su composición la paridad entre hombres y mujeres.
- **El artículo 31:** “Suspensión de las ayudas”, que durante el período de beca, el personal investigador en formación tendrá derecho a la interrupción temporal de la misma en el supuesto de riesgo durante el embarazo, descanso por maternidad o paternidad y adopción o acogimiento, en los mismos términos que se establecen en la normativa laboral.

La Resolución de 23 de diciembre de 2010, de la Secretaría de Estado de Investigación, por la que se aprueba la convocatoria correspondiente al año 2011 del procedimiento de concesión de ayudas del Programa Nacional de Contratación e Incorporación de Recursos Humanos de Investigación, en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011, establece en:

- **Los artículos 30.3, 31, 48.3, 49.1, 66.1**, referidos a las *comisiones de selección*, que los miembros serán expertos científicos españoles y extranjeros, procurándose la paridad entre hombres y mujeres.
- **El artículo 22:** “*Requisitos de los investigadores solicitantes*”, que en la contabilización del plazo de diez años se excluirán los períodos correspondientes a los motivos que se citan a continuación, siempre que los periodos de interrupción se hayan producido entre la fecha de cierre del plazo de presentación de solicitudes y los diez años anteriores: entre estos motivos se contemplan periodos de descanso derivados de maternidad o paternidad.

- **Los artículos 40, 57, 73:** “*Interrupción de la ayuda*”, que las entidades beneficiarias, en el caso de que en los contratos celebrados al amparo de los subprogramas a los que se refieren esos artículos, concurren situaciones de incapacidad temporal, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del mismo, podrán solicitar la interrupción y prórroga del plazo de ejecución de la ayuda correspondiente
- **El artículo 42:** “*Requisitos de los investigadores*”, que en el cómputo de plazos se excluirán los periodos de descanso derivados de maternidad o paternidad disfrutados con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social. Se aplicará una ampliación de 1 año por cada hijo.

Resolución de 20 de diciembre de 2010, de la Secretaría de Estado de Investigación, por la que se aprueba la convocatoria para el año 2011 del procedimiento de concesión de ayudas para la realización de proyectos de investigación y acciones complementarias dentro del Programa Nacional de Proyectos de Investigación Fundamental, en el marco del VI Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011, establece en:

- **Los artículos 24.1 y 33.I,** que los miembros de las comisiones de selección serán expertos científicos procurándose la paridad entre hombres y mujeres
- **Los Artículos 24.2, 33.II.2,** como criterio de oportunidad la participación de mujeres en el equipo de investigación, como investigadores principales o como participantes.

Resolución de 22 de abril de 2010, de la Secretaría de Estado de Investigación, por la que se aprueba la convocatoria del año 2010, para la concesión de las ayudas de varios Subprogramas del Programa Nacional de Internacionalización de la I+D, dentro del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (2008-2011).establece en:

- **El artículo 49.3,** la paridad entre hombres y mujeres en las comisiones de evaluación.

Debido a su carácter transversal, el principio de igualdad impregna toda la filosofía y los programas de ayudas del Plan Nacional de I+D+I 2008-2011 prorrogado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 7 de octubre de 2011, promoviendo la realización de estudios e investigaciones especializados sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, la elaboración de los informes de evaluación de resultados e impacto de las actuaciones financiadas al amparo del citado Plan Nacional de I+D+I, desde la perspectiva de género (incluyendo sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen) y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y comisiones de valoración de los procesos competitivos.

El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.

Se establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial, de acuerdo con la Ley 14/2011, de 1 de Junio.

Se realizará un estudio de la plantilla de las Instalaciones Científicas y Tecnológicas Singulares mediante un tratamiento estadístico que incluya nivel de estudios, niveles retributivos, de responsabilidad, etc. Para ello se solicitaría a las ICTS los siguientes datos de la plantilla: Sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la ICTS, nivel de estudios, área y puesto y salario.

La aplicación de Políticas de Igualdad y de Conciliación en las Instalaciones Científico-Técnicas Singulares es un tema que preocupa y que se promueve, especialmente, en las ICTS de nueva creación en las que las contrataciones son más numerosas.

La disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la tecnología y la Innovación, sobre implantación de la perspectiva de género, establece que la composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por su parte, la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

Esta disposición adicional también establece que el Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.

Además, los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial. Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

##### *Becas de Formación de Personal Investigador (FPI)*

Las becas de Formación de Personal Investigador (FPI) se destinan a titulados/as universitarios/as para la realización de tesis doctorales asociadas a proyectos de I+D+I incluidos en el Plan Nacional de I+D+I. Es posible medir el impacto de género en el inicio de la carrera investigadora a través de los datos desagregados por sexo correspondientes a la concesión de estas ayudas conducentes a la obtención del título de Doctor/a.

En el año 2010, las becas FPI concedidas a mujeres fueron del 52,6% respecto del total y en el año 2011 del 50,8%. En cuanto al porcentaje de éxito de las mujeres en la convocatoria 2011, se sitúa en un 18,2%, ligeramente superior al porcentaje de éxito de los hombres (16%) para el mismo periodo.

*Convocatoria Juan de la Cierva.*

Las ayudas Juan de la Cierva están destinadas a la contratación laboral de doctores en Centros de Investigación y Desarrollo (Centros de I+D), para su incorporación a grupos de investigación, por un periodo de 3 años.

El porcentaje de mujeres que han conseguido un contrato Juan de la Cierva sobre el número total de concesiones asciende al 33,3% en 2011, frente al 34,7% del año 2010.

El porcentaje de éxito de las mujeres en esta convocatoria es del 12,9%, 4 puntos porcentuales inferior al de los hombres

*Convocatoria Ramón y Cajal.*

Los ayudas Ramón y Cajal están destinadas a la contratación laboral de doctores en Centros de Investigación y Desarrollo (Centros de I+D) por un periodo de 5 años.

El porcentaje de mujeres que han conseguido un contrato Ramón y Cajal sobre el número total de concesiones asciende al 33,3% en 2011 frente al 34,7% para el año 2010.

En la convocatoria 2011 de Ramón y Cajal, el porcentaje de éxito de las mujeres es de un 10,2% frente a 13,1% de los hombres.

*Técnicos de Apoyo*

La convocatoria de Técnicos de Apoyo tiene como objetivo el conceder ayudas a Centros de I+D para la contratación de personal técnico de apoyo en sus distintas modalidades.

En 2011, el número de mujeres contratadas como técnicos de apoyo ha sido superior al de hombres (54,2% frente a 45,8%).

*Torres Quevedo*

Los contratos Torres Quevedo están destinados a promover la inserción de doctores en empresas. Consisten en ayudas a empresas, centros tecnológicos, asociaciones empresariales y parques científicos y tecnológicos, de 3 años de duración, para la contratación de personal de I+D (doctores) que desarrollen proyectos concretos de investigación industrial, de desarrollo tecnológico o estudios de viabilidad técnica previos.

El porcentaje de mujeres que han conseguido un contrato Torres Quevedo, en 2011, ha sido del 44,9% respecto al número total de concesiones. La tasa de éxito en la obtención de este tipo de contratos es, para el caso de las mujeres, del 72,6%, 4% superior que la de los hombres.

*Proyectos de I+D+i*

En lo que se refiere al número de proyectos de investigación fundamental no orientada, en 2011 hubo un 31,1% de solicitudes presentadas por mujeres como investigadoras principales (IP), porcentaje algo más alto que el de los años anteriores.

El número de proyectos aprobados cuyo investigador principal es mujer se ha incrementado respecto al de los últimos tres años: 27,4%, 27% y 29,4% en 2008, 2009 y 2010 respectivamente, siendo en 2011 del 28,3%.

El porcentaje de éxito de los proyectos en 2011 (número de aprobados respecto al total de solicitudes) fue del 58,2% en el caso de proyectos con IP varones y del 51% en el de proyectos con IP mujeres situación similar a las de años anteriores.



Respecto a la financiación conseguida por los proyectos aprobados, en 2011 sólo el 24,6% del total de la financiación ha sido para proyectos con IP mujeres, frente al 75,4 restante que se ha destinado a proyectos con IP varones.

#### *Convocatoria de Internacionalización de la I+D*

En el año 2011, el número de investigadoras principales oscila entre 20% y 31% en función de los distintos subprogramas, lo que representa una mejora sustancial respecto a los años anteriores.

#### *Programa I3 (Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora)*

A partir de los datos de certificaciones concedidas, se observa una diferencia considerable entre ambos sexos y no se aprecia una evolución positiva a favor de las mujeres en los últimos años.

#### *Instalaciones Científicas y Tecnológicas (ICTS)*

En el Plan estratégico se solicitaba a las ICTS que separasen por género el número de empleados en la plantilla tanto en el área científica como en la de gestión.

Un resumen de los resultados de este estudio, en el que participaron 23 Instalaciones, muestra:

- Que todos los directores de las ICTS, tanto en funcionamiento como de nueva creación, son hombres.
- De los/as gerentes de los 8 consorcios (LSC, CLPU, BSC, ALBA, SOCIB, PLOCAN CNH2 Y CENIEH), 2 son mujeres, lo que supone el 25%.
- El 30% de la plantilla de las ICTS son mujeres, entre los/as científicos/as este porcentaje baja al 19,6%, mientras que entre el personal de gestión-administración es del 38 %.
- Entre los/as científicos/as y por áreas de investigación, el mayor porcentaje de mujeres lo encontramos en Física y Energía (36%) y el menor en TIC y Astronomía y Astrofísica con un 19%.
- El porcentaje de mujeres en cada instalación es variable, correspondiendo el menor porcentaje a las Bases Antárticas y los Buques Oceanográficos en los que gran parte del personal de plantilla son marinos, mecánicos, etc., profesiones claramente masculinas.

#### Previsión de resultados

Los criterios de selección y evaluación de solicitudes para su financiación son referidos a la excelencia científica, esperándose que se mantenga el aumento de la presencia de las mujeres entre los beneficiarios.

Se espera una reducción de la desigualdad detectada, que operará como consecuencia de la inclusión del principio de igualdad con carácter transversal en el plan referido, así como en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

<p><b>PROGRAMA 465A:</b> Investigación sanitaria</p>
--

<p><b>CENTRO GESTOR:</b> Instituto de Salud Carlos III</p>
--

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Las actuaciones del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) que se reflejan en las previsiones presupuestarias para el ejercicio 2012 están encaminadas sustancialmente a fomentar las actividades de investigación y desarrollo tecnológico que se realizan en el Sistema Nacional de Salud (SNS) y en el propio Instituto, como elemento esencial del mismo, en el marco de la Acción Estratégica en Salud que se contempla en el Plan Nacional 2008/2011 y cuya gestión corresponde al ISCIII, así como a la prestación de servicios de carácter científico-técnico.

El impulso de la actividad investigadora persigue los siguientes objetivos:

- Mantenimiento y mejora de procedimientos telemáticos en todas las ayudas y subvenciones que otorgue el ISCIII, en el marco de la Acción Estratégica en Salud.
- La potenciación de la transferencia de avances en el Sistema Nacional de Salud.
- La incorporación de investigadores al sistema español de investigación.
- El aumento de estabilidad y solidez del mismo.
- La colaboración pública - privada.

Lo anterior se traduce en los siguientes ejes estratégicos:

- Transformación de la gestión del organismo autónomo ISCIII con la inclusión de procedimientos de gestión por objetivos.
- Fomento de la Investigación Sanitaria Transnacional

Las actuaciones anteriores, se realizarán en el marco de lo que al efecto establezca la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología, instrumento de gobernanza del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, para alcanzar los objetivos planteados en la Ley 14/2011, de 14 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

En concreto, el ISCIII pretende incrementar la influencia de la ciencia y tecnologías españolas tanto en el sector público, como en el privado; impulsar a los institutos de investigación biomédica, aumentar los recursos humanos dedicados a la I+D+I, reforzar los derechos y las garantías de los investigadores; fortalecer la dimensión internacional de la ciencia y las tecnologías sanitarias; crear plataformas en el ámbito de la salud a través de estructuras estables de redes en salud, potenciar el papel de la investigación básica y transnacional, mejorar la comunicación a la sociedad de los avances que se vayan produciendo y promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en las actuaciones que realice, así como una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su ámbito de actuación e influencia.

### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/ PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	51	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración. e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.	28.2 c) y h)	Derechos del personal técnico: Respeto al principio de igualdad de género en el desarrollo de sus funciones, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional y derecho a participar en los programas favorecedores de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
	33.1.j)	Los agentes de financiación adoptarán medidas para la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación y para impulsar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del SECTI.
	Disposición Adicional decimotercera 1. 4. 6.	1. Composición equilibrada de mujeres y hombres en lo órganos de selección y evaluación. 4. Eliminación de los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador y de concesión de ayudas y subvenciones. 6. Adopción de Plan de Igualdad.
Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.	14. c) h) i) j)	c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus Organismos Públicos.	Eje 2: objetivos 3 y 5	3. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional 5. Ordenación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### Identificación de realizaciones previstas

- Implicar al ISCIII, como institución, en el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Potenciar la utilización de un lenguaje no sexista en los documentos que produzca.
- Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad en la selección del personal.
- Promover una mayor participación de las mujeres en las comisiones y grupos de trabajo.
- Desarrollar y mantener acciones que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional:

- Facilitar el acceso a las actividades de formación, en horario de trabajo y con cargo a los presupuestos del ISCIII.
- Difundir internamente las medidas de conciliación, por ejemplo, permisos de paternidad.
- Prevenir y coordinar las situaciones de acoso laboral por parte de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales. El ISCIII ha aprobado el 29 de julio de 2011 un "Procedimiento de actuación frente al acoso laboral".
- Medidas de apoyo a las familias de los/las trabajadoras: Servicio de guardería.
- Medidas de Acción social.
- Recuperación del tiempo interrumpido en las becas y contratos en caso de maternidad.

En cuanto a la Acción Estratégica en Salud:

- Mantenimiento de las Líneas de investigación prioritaria: Salud de las mujeres y Salud y Género, en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad.
- En los procesos selectivos se consideran las situaciones de maternidad/paternidad, crianza de menores y situaciones de dependencia, cuando se requiera fecha de titulación.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El anteproyecto de Presupuesto para el ejercicio 2012 que presenta el Instituto de Salud Carlos III (en adelante ISCIII) tiene un alto contenido técnico y económico, por lo que el género no es directamente relevante para el desarrollo y aplicación de la norma, y no supone ninguna medida que implique diferencia entre mujeres y hombres. No obstante el ISCIII integra en la toma de decisiones, encaminadas a la consecución de sus objetivos, la perspectiva de género y de igualdad de oportunidades.

El Instituto de Salud Carlos III es un Organismo Público de Investigación con el carácter de Organismo Autónomo, cuya misión es desarrollar y ofrecer servicios científico-técnicos e investigación de la más alta calidad, dirigidos al Sistema Nacional de Salud y al conjunto de la sociedad.

El porcentaje de mujeres funcionarias en el ISCIII es del 68,19%, y el de hombres del 31,81%. En cuanto a la carrera profesional, esta mayoría de mujeres se mantiene en los niveles 13 al 27; pero analizando la composición de los niveles 28, 29 y 30, vemos que la presencia de mujeres decrece hasta un 31,08%, creciendo la de hombres que ocupan estos niveles superiores hasta alcanzar el 68,91%. Por ello, cabe prestar especial atención a la consecución de una composición equilibrada en los niveles de mayor notoriedad, retribución y responsabilidad dentro del ISCIII.

En cuanto al personal laboral, hay un mayor porcentaje de mujeres en su composición, aproximadamente del 75% frente a un 25% de hombres. Esta mayoría se mantiene en todos los Grupos profesionales.

Las pruebas de acceso del personal tanto funcionario como laboral, fijo o temporal, se realizan en concurrencia competitiva, y se rigen por los principios de igualdad, mérito y capacidad, atendiendo especialmente al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

De acuerdo a lo establecido en el Art. 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todos los tribunales y órganos de selección de personal del ISCIII responden al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razón fundada y motivada en su caso.

El respeto a estos principios se mantiene en la promoción del personal y en el desarrollo de la carrera profesional, así como en el establecimiento de las condiciones retributivas; incluyendo la regulación de la formación promovida por el ISCIII, tanto interna como externa, que se imparte de forma preferente en horario de trabajo y con cargo a los créditos del estado de gastos de su presupuesto.

Por lo que se refiere al personal investigador en formación, el ISCIII facilita la recuperación del tiempo interrumpido en el caso de maternidad. En caso de interrumpirse la beca como consecuencia de maternidad de becarias destinadas en los centros del ISCIII, el derecho al seguro de asistencia sanitaria y de accidentes no será interrumpido.

Asimismo, y en relación con su personal, el presupuesto de gastos del ISCIII incorpora una partida de Acción social, que en alguna de sus modalidades ayuda a sufragar gastos ocasionados para cubrir necesidades que tradicionalmente se han cubierto por mujeres, impidiendo su plena inserción en el mundo laboral.

Con estas ayudas el ISCIII pretende colaborar a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadoras, sin menoscabo de su promoción profesional.

El ISCIII, atendiendo sus necesidades en el ejercicio de sus actividades y en el ámbito de sus competencias, ejecuta una parte de su presupuesto de gastos para atender las obligaciones reconocidas derivadas de contrataciones administrativas. Como instrumento coadyuvante a la igualdad de oportunidades, los Pliegos de cláusulas administrativas incorporan, en su caso, la valoración de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la Ley Orgánica 372007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Una parte sustancial del Presupuesto de gastos del Instituto de Salud Carlos III se dirige a la financiación de la convocatoria de concesión de ayudas de la Acción Estratégica en Salud (AES), bien en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica, bien, en caso de prórroga, en el marco del Plan Nacional de I+D+I 2008 – 2011. La convocatoria y gestión de estas ayudas se regula mediante convocatoria pública, al amparo de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, de acuerdo a los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación. La aplicación de estos principios asegura la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los objetivos de la AES se concretan en aumentar los siguientes aspectos dentro del ámbito de I+D en salud: la inversión pública y privada, el número y la calidad de los Recursos Humanos, la producción científica y la dimensión internacional, y la transferencia de conocimiento y tecnología en salud.

Para dar cumplimiento a los objetivos mencionados, la AES propone diferentes líneas de actuación, (recursos humanos, proyectos, infraestructuras, etc.). Cada línea se articula en diferentes subprogramas y, en su caso, modalidades.

Las distintas modalidades de los subprogramas de formación, perfeccionamiento y movilidad del subprograma de recursos humanos se dirigen a una población heterogénea: personas que han terminado su licenciatura (o equivalentes) o doctorado en los últimos cuatro años; que tienen una trayectoria posdoctoral mínima de cuatro años o que acaban de finalizar una especialidad clínica. Los estudios realizados muestran que las mujeres concurren en mayor número a estas modalidades de ayudas que los hombres, y que no se obtienen diferencias

significativas en los porcentajes de concesión por sexo, con excepción de la convocatoria para los Profesionales que han finalizado la FSE donde el porcentaje de mujeres es estadísticamente significativo en 2010. En estas ayudas, en relación con las actividades dirigidas a potenciar la igualdad de oportunidades por razón de género, se facilita la participación de las personas que han debido dedicarse a la atención y cuidado de hijos menores de seis años.

En relación a las estructuras estables de investigación cooperativa: CIBER y REDES, el porcentaje de hombres solicitantes es superior al de mujeres, debido a que estos predominan como jefes de grupo de investigación.

Desde la perspectiva de género, las ayudas concedidas de la Acción Estratégica en Salud, en el marco del Plan Nacional de I+D+I, financiadas con cargo al presupuesto de gastos del Instituto de Salud Carlos III, colaboran con la plena e igual incorporación de la mujer, teniendo en cuenta uno de los principios básicos de la Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología.

Las Comisiones de Selección que actúan en los procesos de concesión de estas ayudas se configuran de acuerdo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Entre los criterios empleados por estas comisiones en los distintos programas, para valorar las solicitudes presentadas a los diferentes programas, se valora muy positivamente la participación de investigadoras, bien como investigadoras principales, bien como participantes del equipo.

#### Previsión de resultados

El anteproyecto de presupuesto para el ejercicio 2012 presentado por el Instituto, tiene un contenido económico especializado, de cuya lectura no puede inferirse que las medidas en él contenidas, y la regulación que establece tengan impacto alguno por razón de género.

No obstante, el organismo ofrece condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a los puestos de trabajo por él ofertados y en el desarrollo de la carrera profesional de sus trabajadores; facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la formación profesional; y promueve la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Estas actuaciones del organismo tienen por objeto, en el ámbito de sus competencias, hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, velando por la eliminación de criterios discriminatorios.

En cuanto a las ayudas incluidas en la Acción Estratégica en Salud se conceden a través de convocatoria pública, los proyectos se seleccionan con criterios de igualdad, mérito y capacidad, con independencia de la distribución por sexos. No obstante, se puede prever un aumento de la participación femenina motivado por las medidas adoptadas considerando las necesidades de conciliación de la vida profesional y familiar. Asimismo se prevé un aumento en la investigación en materia de Salud de la mujer motivado por la priorización de las Líneas de investigación que la tienen por objeto.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 467A: Astronomía y Astrofísica****CENTRO GESTOR:** Instituto de Astrofísica de Canarias**A) Contenido y Finalidad del programa.**

El consorcio público Instituto de Astrofísica de Canarias, creado por el Real Decreto-ley 7/1982, de 30 de abril, por el que se crea el Instituto de Astrofísica de Canarias y se establece su régimen jurídico, e integrado por la Administración General del Estado, la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, la Universidad de La Laguna y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, se rige por lo dispuesto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y en sus respectivos estatutos.

El Instituto de Astrofísica de Canarias tiene la consideración de Organismo Público de Investigación de la Administración General del Estado, sin perjuicio de su propia naturaleza consorcial.

El Instituto de Astrofísica de Canarias tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de los fines siguientes:

- Realizar y promover cualquier tipo de investigación astrofísica o relacionada con ella, así como desarrollar y transferir su tecnología.
- Difundir los conocimientos astronómicos, colaborar en la enseñanza universitaria especializada de astronomía y astrofísica y formar y capacitar personal científico y técnico en todos los campos relacionados con la astrofísica.
- Administrar los centros, observatorios e instalaciones astronómicas ya existentes y los que en el futuro se creen o incorporen a su administración, así como las dependencias a su servicio.
- Fomentar las relaciones con la comunidad científica nacional e internacional.

Para el cumplimiento de estos fines el Consejo Rector (C.R.) aprobó el Plan estratégico del IAC 2006-2010, estableciendo cuatro líneas estratégicas de actuación, entre las cuales está:

**EXPLOTACIÓN DEL COMPLEJO ASTROFÍSICO INTERNACIONALIZADO DE CANARIAS****Objetivos:**

- Realizar y promover cualquier tipo de investigación Astrofísica o relacionada con ella.
- Capacitar a personal científico y técnico.
- Fomentar las relaciones con la comunidad científica nacional e internacional.
- Ser palanca para el desarrollo de la Astrofísica y tecnologías conexas en España.
- Creación y puesta en marcha del Centro "IAC-Tecnología".
- Obtención de los retornos tecnológicos y económicos de la participación de España en las organizaciones científicas multinacionales (ESA, ESO) y de los grandes proyectos de Astrofísica a nivel mundial.

- Producir instrumentación científica, generar tecnología y promover su transferencia a la Sociedad.
- Incrementar la calidad en todas las actividades.

### **B) Identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación.**

Conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres el Instituto de Astrofísica de Canarias en noviembre de 2009, aprobó la Política de Igualdad del IAC. En dicha declaración entre otras cuestiones declara que;

“se requiere el compromiso y el convencimiento de todas las personas que conforman el IAC. La igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres del IAC, debe ser, al igual que la política de seguridad y salud, un principio básico y transversal a toda la organización e informadora de todo el proceder en las actuaciones del IAC. Por ello, la Política de Igualdad de oportunidades y trato, debe integrarse, de forma activa, en toda su estructura organizativa, en la toma de decisiones, en el diseño y en la ejecución de sus políticas, planes de actuación y normativas internas, en su definición y presupuestos.

Especialmente se integrará en todas las actuaciones que tengan responsabilidades de gestión de recursos humanos y mando sobre personas, así como en los procedimientos y procesos. La política de igualdad debe inspirar, pues, a todos los ámbitos de actividad del IAC, tales como: representación y participación, selección y contratación, formación, becas, promoción, conciliación, política salarial, comunicación, seguridad y salud, con especial atención a los riesgos de trabajo derivados de la maternidad y a los riesgos psicosociales, asignación de recursos, contratación y subcontratación, lenguaje no sexista en los acuerdos y documentos del IAC, etc.).

Previo a realización del Autodiagnóstico, en mayo de 2010, La Comisión Permanente de Igualdad del IAC, aprobó la propuesta de Plan de Igualdad, el cual fue remitido al Comité de Dirección y Comité de Empresa del IAC, siendo aprobado por ambos comités.

El Plan de Igualdad, parte integral de la estrategia del IAC persigue la eliminación de estereotipos y barreras que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de desigualdad, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad real entre mujeres y hombres en el acceso al IAC y en el desarrollo de la carrera profesional de ambos.

El Plan establece objetivos básicos y medidas específicas en los diferentes ámbitos de actuación del IAC:

**Procesos selectivos:** revisión de convocatorias, consideración de situaciones de maternidad y crianza de menores de ocho años, cuando se requiera fecha de titulación; composición paritaria en los órganos selectivos con el objetivo de una representación equilibrada de mujeres y hombres en sus escalas de funcionarios, grupos profesionales y especialidades, pudiéndose establecer políticas de discriminación positiva.

**Formación:** Igualdad de condiciones a la formación del IAC, información a las personas en situación de baja por maternidad, por excedencia por cuidado de hijos, por paternidad y por permisos o licencias derivados de la maternidad o cuidado de los hijos o mayores en situaciones de dependencia, de los cursos de formación que se vayan a realizar para darles la oportunidad de participar en ellos. Acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades para todo el personal.

**Desarrollo profesional:** La paridad de género, en los Comités y Comisiones del IAC existentes o que se puedan crear, así como en cualquier comisión específica de carácter temporal, o el fomento de la presencia de mujeres candidatas en todas las propuestas del



IAC para puestos de expertos en organizaciones nacionales e internacionales o en reuniones de expertos o que la Administración convoque.

**Conciliación de la vida familiar y profesional:** Políticas de divulgación interna para la difusión de las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, para que las mismas puedan ser conocidas y ejercitadas por todo el personal del IAC. Elaboración de una guía para su publicación en la página Web del IAC. Todo el personal debe ser informado sobre los procedimientos relacionados con estas situaciones; Estadística del ejercicio por mujeres y hombres de todas las medidas de conciliación, con especial atención a aquellos permisos, licencias, etc. que puedan ser ejercidos por los hombres como copartícipes en la crianza y educación de los hijos (lactancia, permisos de maternidad, excedencia por cuidado de hijos, paternidad, cuidados de personas dependientes, etc.).

**Otras medidas generales:** mecanismos de Coordinación entre la Comisión de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud, para el fomento y aseguramiento en la prevención en las situaciones de maternidad así como en la prevención del acoso sexual y/o por razones de sexo; En los centros de nueva construcción, la habilitación de un área de reposo y descanso para embarazadas y madres lactantes. En los ya construidos se habilitarán estas áreas para su uso inmediato.

**Medidas particulares para mejorar las ratios hombres y mujeres en los departamentos y áreas deficitarias:** Se realizará un diagnóstico de la situación de las investigadoras y tecnólogas y sus dificultades para seguir la carrera profesional; Medidas de apoyo a investigadoras y tecnólogas.

### **C) Análisis del Impacto de Género.**

#### Descripción de la situación de Partida (Diagnóstico)

El punto de partida ha sido el diagnóstico elaborado en 2009, que dio lugar a la Declaración Política de Igualdad del IAC y a su Plan de Igualdad.

Según el último informe de diagnóstico realizado en el IAC en el que se hizo un análisis desde la perspectiva de género, se determinó que el Área de Instrumentación tiene el mayor grado de masculinización del IAC con una proporción del 79% de hombres y 21% de mujeres, proporción que se aleja bastante del 60/40 deseado. Del mismo modo, el Área de Investigación se aleja mucho de la proporción deseada ya que cuenta con 75H/25M. Se detectaron departamentos ampliamente masculinizados como el taller de mecánica con el 100% hombres o el SIC (Servicios Informáticos Comunes) con una proporción 77H/23M. Las Áreas de Administración y Enseñanza están equilibradas acercándose al 50H/50M.

Así mismo, en 2012, se procedió a la adaptación del protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual en el IAC a los protocolos aprobados por la AGE, de prevención del acoso laboral y prevención del acoso sexual y por razones de sexo.

En 2011 se impartió formación específica. En 2012 se realizará una nueva evaluación de riesgos psicosociales y se espera iniciar formación específica en este ámbito de actuación.

#### Previsión de Resultados

Todas las acciones previstas, deberían conllevar una mejora a corto y medio plazo en las políticas principales de igualdad del IAC. Como ejemplo, el Plan de Acción Social del IAC, en 2011, ya contemplaba ayudas específicas vinculadas a la conciliación de la vida laboral y familiar, ayudas a las víctimas de violencia de género, o para situaciones de dependencia y cuidado de mayores.

Cabe destacar la solicitud y concesión de un permiso para cuidado de hijos (excedencia) por dos padres, o la utilización del permiso de maternidad por el padre, en el periodo no obligatorio para la madre.

#### **D) Valoración del impacto de género.**

**Positivo.** Se espera una disminución o eliminación de las desigualdades detectadas que contribuya a los objetivos de las políticas de igualdad y a una concienciación mayor de todo el personal del IAC.

**PROGRAMA 467C:** Investigación y Desarrollo Tecnológico-Industrial  
**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Innovación y Competitividad

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa 467C tienen como objetivo eliminar las barreras que dificultan la transferencia de conocimiento desde las instituciones de investigación al tejido empresarial. Pretende traducir el potencial investigador en potencial innovador, y que los resultados de la investigación se incorporen a productos, servicios y procesos que generen riqueza y bienestar. Pretende contribuir a cambiar el modelo productivo en España, sustentándolo en la aplicación de la ciencia y la tecnología a la innovación en la actividad empresarial. Esto es un factor clave para impulsar la competitividad internacional de nuestra economía, asegurando al mismo tiempo un crecimiento sostenible a medio y largo plazo.

Para conseguir este objetivo, el Programa 467C consta de una serie de convocatorias de concurrencia competitiva y de actuaciones financiadas que constituyen el denominado Plan INNOVACION. Este Plan se enmarca en el Plan de Actuaciones de la Estrategia Estatal de Innovación (e2i), marco de actuación de las políticas del gobierno en materia de innovación.

Las convocatorias de concurrencia competitiva son las siguientes:

**INNCIDE:** tiene como objetivo estimular la actividad de las Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI) de universidades, organismos públicos de investigación y entidades privadas sin fines de lucro. Para conseguir este objetivo, INNCIDE concede ayudas para la ejecución de los Planes Estratégicos de Transferencia (PETRA), los cuales detallan los objetivos de transferencia a alcanzar por la OTRI, las estrategias y actividades a implementar, y el equipo de profesionales de transferencia responsable de su ejecución.

**INNCORPORA:** combina la concesión de préstamos para la contratación de personal para la I+D+i con la subvención de la formación de este personal en Gestión de la Innovación, con el fin de estimular la transferencia de conocimiento y tecnología al sector productivo, y promover la innovación empresarial. Está dirigida al sector privado: empresas, centros tecnológicos, centros de apoyo a la innovación tecnológica, asociaciones empresariales y parques científicos y tecnológicos.

**INNFLUYE:** concede ayudas para la creación y consolidación de Plataformas Tecnológicas, con el objetivo de impulsar la asociación entre los agentes públicos y privados de un determinado sector (empresas, centros tecnológicos, organismos de investigación públicos y privados, universidades, etc.), para favorecer el intercambio y difusión de conocimientos dentro de dicho sector, e identificar y priorizar las necesidades de investigación, tecnológicas y de innovación del sector a medio y largo plazo.

**INNPACTO:** estimula la colaboración entre organismos de investigación y empresas para el desarrollo de proyectos de I+D+i dirigidos a un mercado identificado y basado en la

demanda, que ayuden a potenciar la actividad innovadora, movilicen la inversión privada, generen empleo y mejoren la balanza tecnológica del país.

**INNPLANTA:** concede ayudas para la implantación o mejora de infraestructuras científico – tecnológicas y la adquisición de equipamiento para actividades de I+D+i por las entidades instaladas en Parques Científicos y Tecnológicos. Su objetivo es estimular la creación de un entorno físico que favorezca la colaboración y transferencia de conocimiento entre los distintos agentes del sistema Ciencia – Tecnología – Empresa, de modo que se aumente la competitividad empresarial y las actividades socioeconómicas de alto valor añadido.

**INNOEUROPA:** concede ayudas a los centros tecnológicos españoles para favorecer y aumentar la participación de éstos en el Séptimo programa Marco de la Unión Europea. Se pretende conseguir, de manera especial, un incremento de los retornos y un aumento del número de proyectos liderados por los centros y del número de empresas españolas involucradas por los mismos.

### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

Dada la naturaleza de las actuaciones enmarcadas en el programa 467C, son de aplicación los objetivos de igualdad en materia de empleo en I+D+i y de participación paritaria de mujeres y hombres en la evaluación de las actuaciones financiadas.

#### Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
LOIEMH 3/2007.	15 y 20	Igualdad en materia de empleo en I+D+i y/o participación paritaria de mujeres y hombres en la evaluación de las actuaciones financiadas.
Reglamento (CE) 1083/2006.	16	
Reglamento (CE) 1080/2006 (Reglamento del FEDER).	6	
Reglamento (CE) 1081/2006 (Reglamento FSE).	6 y 10	
Marco Estratégico Nacional de Referencia.		
Programas Operativos del Fondo tecnológico y del Fondo Social Europeo.		
Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos.	6.8	
Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.	Disposición adicional decimotercera	
Reglamento (CE) 1083/2006.	66	

Identificación de realizaciones previstas

- Introducción de la igualdad de género como un criterio de evaluación de las actuaciones en las convocatorias de concurrencia competitiva. Este criterio de evaluación ya figura en las convocatorias de 2011 de los subprogramas INNPACTO e INNPLANTA, y en las convocatorias de 2010 y 2011 del subprograma INNCORPORA.
- Composición paritaria de los paneles de evaluadores de las convocatorias de concurrencia competitiva. Esta paridad ya se cumple en las convocatorias de 2011 de los subprogramas INNPACTO, INNPLANTA, INNCORPORA, INNFLUYE e INNCIDE.
- Composición paritaria de las Comisiones de Evaluación de las convocatorias de concurrencia competitiva. La composición de Comisiones de Evaluación de las seis convocatorias de concurrencia competitiva de 2011 tiende a la paridad entre mujeres y hombres.
- Desagregación de los indicadores de seguimiento de las actuaciones por género, cuando sea posible. Los indicadores relativos al empleo generado por la actuación ya están desagregados en las convocatorias 2010 y 2011 de los subprogramas INNCORPORA, INNPACTO e INNPLANTA.
- Medidas para evitar la discriminación en materia de Publicidad, de modo que todos los materiales de difusión de las actuaciones eviten cualquier imagen discriminatoria de la mujer, fomentando la igualdad y la pluralidad de roles, y evitando el uso de un lenguaje sexista. Este requisito ya figura en las convocatorias de 2011 de los subprogramas INNPACTO e INNFLUYE.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las mujeres distan de encontrarse en situación de igualdad con los hombres en el ámbito profesional de la Economía del Conocimiento. Aunque las series publicadas por el INE muestran una lenta pero constante mejora de condiciones hacia la igualdad, es preciso reforzar esta trayectoria para ampliar las oportunidades de las mujeres en la sociedad del conocimiento. Según la Estadística sobre Actividades en I+D del año 2009 publicada por el INE el 40,0% del personal en I+D en equivalencia a jornada completa fueron mujeres. Los porcentajes más elevados de participación femenina se dieron en las IPSFL (55,4%) y en la Administración Pública (51,5%). En las empresas este porcentaje se situó en el 30,8%.

Previsión de resultados

Se prevé que la implementación de las actuaciones enmarcadas en el programa 467C contribuya a la disminución de la desigualdad de oportunidades detectada en el ámbito de empleo en I+D+i.

Asimismo, se prevé una participación paritaria de mujeres y hombres en la evaluación de las actuaciones financiadas.

**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 467D:** Investigación y experimentación agraria**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria**A) Contenido y Finalidad del Programa**

Dentro del Programa Nacional de Proyectos de Investigación Fundamental, el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA) gestiona el Subprograma de Proyectos de Investigación Fundamental orientada a los Recursos y Tecnologías Agrarias en Coordinación con las Comunidades Autónomas y de Acciones Complementarias. Asimismo, dentro de este Subprograma se gestionan diferentes tipos de ayudas, a las cuales pueden acceder los beneficiarios mediante diferentes convocatorias para la presentación de solicitudes. Las diferentes actuaciones son:

- Proyectos de I+D, cuyo objetivo es la obtención de nuevos conocimientos generales, científicos o técnicos. (RTA)
- Acciones Complementarias para la realización de actividades que impliquen el incremento de los conocimientos científicos en el ámbito agroalimentario, que se pueden a su vez subdividir en los siguientes tipos:
  - a) Actuaciones para fomentar la participación española en programas internacionales, con especial referencia al Programa Marco de la UE. (AC)
  - b) Organización de congresos, seminarios, jornadas y cursos nacionales o internacionales de carácter científico y técnico, así como la publicación de sus conclusiones y de los trabajos de carácter científico presentados. (AC)
  - c) Publicación monográfica de trabajos de evidente interés científico-técnico, cuyo objetivo sea recoger resultados derivados de investigaciones realizadas en el marco de los proyectos de esta convocatoria. (AC)
  - d) Apoyo a las acciones concertadas de carácter científico-técnico en las que participen diversos agentes del sistema de ciencia-tecnología-empresa. (AC)
  - e) Apoyo a la conservación de los recursos genéticos de interés agroalimentario. (RG) y (RGP)

Los beneficiarios son entidades públicas y privadas, según el tipo de actuación. Los solicitantes son los investigadores e investigadoras pertenecientes a dichas entidades.

Las convocatorias de ayudas tienen unos plazos en los que se presentan las solicitudes. El INIA recaba, dentro de los formularios de solicitud, la identificación de los investigadores e investigadoras participantes. En función de esa información, el INIA obtiene una serie de indicadores que permiten disponer de información sobre género.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

Dentro del procedimiento de concesión de ayudas se realiza una evaluación de las solicitudes en régimen de concurrencia competitiva y conforme a los principios de publicidad, transparencia, igualdad y no discriminación. Los criterios de evaluación están indicados tanto en la orden de bases como en las resoluciones de convocatoria.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Orden PRE/621/2008	Apartado 18, punto 4.f	La participación de mujeres y jóvenes menores de 30 años en el equipo de investigación.

En las Resoluciones de convocatoria redactadas al amparo de la mencionada orden de bases, en los anejos que corresponden al Subprograma gestionado por el INIA, se indica que la comisión de selección valorará positivamente la participación de miembros femeninos en el equipo de investigación, como investigadoras principales o como participantes en el equipo. Para ello se utiliza el cociente de género: porcentaje de mujeres participantes en un proyecto o actuación en función del número total de participantes en el mismo.

En lo que respecta a la composición de las comisiones de selección de las solicitudes, las resoluciones de convocatoria indican que se procurará la paridad entre hombres y mujeres.

#### Identificación de realizaciones previstas

La finalidad del programa desde la perspectiva de género es conseguir aumentar la participación de la mujer en las actuaciones de I+D+i financiadas con fondos públicos con el fin de incrementar el papel de la mujer en la investigación en España y equipararlo al del hombre, alcanzando las mismas cotas de participación y reconocimiento del trabajo que realicen.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los indicadores establecidos se calculan para cada tipo de actuación o modalidad de participación establecida en los anejos de las resoluciones de convocatorias, por convocatoria resuelta. Asimismo, dichos indicadores se calculan en función de las solicitudes presentadas y de las actuaciones aprobadas. Son:

- Número de mujeres/hombres participantes en un tipo de actuación en función del número total de investigadores participantes en ese tipo de actuación, expresado en tanto por cien.
- Número de mujeres/hombres participantes en un tipo de actuación por Comunidad Autónoma.
- Número de mujeres/hombres participantes en un tipo de actuación por tipo de entidad solicitante.
- Indicación de las Comunidades Autónomas donde el número de investigadoras participantes en un tipo de actuación supera al de investigadores participantes.

Estos indicadores son publicados en la Memoria Anual del organismo: "Actividades I+D+I del INIA". El objetivo de los mismos es medir la participación de la mujer en las actuaciones de I+D+I en el campo agrario y alimentario financiadas por el INIA.

Por otro lado, como ya se indicó en el primer punto, se utiliza el indicador denominado "cociente de género" en la evaluación de los proyectos de investigación.

#### Previsión de resultados

Una vez resuelta la convocatoria de ayudas, el INIA calcula una serie de indicadores entre los cuales hay varios relativos al impacto de género. En el cuadro siguiente se exponen los resultados de indicadores relativos al impacto de género de la convocatoria gestionada por el INIA del Subprograma de Proyectos de Investigación Fundamental orientada a los

Recursos y Tecnologías Agrarias en Coordinación con las Comunidades Autónomas y de Acciones Complementarias de proyectos vigentes en 2011.

Tipo de actuación	% Hombres	% Mujeres
Proyectos de I+D+i (RTA).	54	46
Acciones complementarias tipo a,b,c,d (AC).	59	41
Acción complementaria tipo e (RG): conservación de recursos genéticos: proyectos.	52	48
Acción complementaria tipo e (RGP): conservación de recursos genéticos: actividades permanentes.	59	41
<b>Media del Subprograma</b>	<b>56</b>	<b>44</b>

En los datos mostrados no se observan diferencias significativas en la participación de ambos sexos ( $P < 0.12$ ), por lo que no se prevé emprender ninguna acción para solventar posibles desigualdades de género.

#### D) Valoración de Impacto de Género

Positivo

**PROGRAMA 467E:** Investigación oceanográfica y pesquera

**CENTRO GESTOR:** Instituto Español de Oceanografía

#### A) Contenido y Finalidad del Programa

El presente Programa se encuadra en los objetivos definidos en el VI Plan Nacional de I+D+I, aprobado para el período 2010-2012. La investigación oceanográfica y pesquera y en ciencias marinas en general se articula en cumplimiento del artículo 14 de la Ley de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica.

La actividad investigadora propia de este programa 467E se contempla principalmente en el Área Temática de Ciencias y Tecnologías Agroalimentarias y Medioambientales, ya que todos los Programas Nacionales definidos en esta Área están relacionados con los objetivos y actividades del Organismo.

El cumplimiento de las actividades que se detallan a continuación, proporcionará asimismo la base necesaria para dar asesoramiento científico-técnico a las Administraciones Públicas en lo que a la gestión del medio marino y de sus recursos vivos se refiere.

Por último, se continuará la participación en aquellos aspectos relacionados con las ciencias marinas, el estado de los recursos y de los ecosistemas, la gestión de las pesquerías y la acuicultura, en los proyectos vigentes del VI y VII Programas Marco de la Unión Europea.

El Instituto Español de Oceanografía es el único Organismo de implantación nacional cuyas actividades de I+D+I están dirigidas exclusivamente al ámbito marino, siendo una parte importante de la investigación realizada de carácter multidisciplinar.

El objetivo fundamental de su actividad es el conocimiento de los procesos oceanográficos desde un análisis interdisciplinar (físico, químico, biológico y geológico), así como el estudio de la influencia de la variabilidad de los mismos en la biodiversidad, los ecosistemas y producción biológica y los recursos marinos. Es prioritario para el IEO el conocimiento de las pesquerías de interés para las flotas españolas en los distintos mares y océanos, evaluando periódicamente el estado de los recursos en los foros científicos internacionales y asesorando a las administraciones pesqueras en las medidas de gestión. Además se trabaja en la mejora de las técnicas de cultivo de especies ya en explotación y la investigación sobre la viabilidad del cultivo de nuevas especies, todo ello con la finalidad de transferir a una industria de acuicultura en expansión los resultados obtenidos. Por otro lado, el Organismo mantiene un programa de seguimiento de la contaminación marina de cuyos resultados se informa a los organismos nacionales e internacionales pertinentes.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	20 y 53	

En materia de igualdad de oportunidades la política pública de investigación, desarrollo e innovación asignada a un Organismo Público de Investigación, como es el caso del Instituto Español de Oceanografía, tiene un sentido neutral desde la perspectiva del impacto de género ya que muy indirectamente puede tener efectos en el cumplimiento de objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades de la ciudadanía. No obstante, desde el punto de vista interno y de política de recursos humanos en lo que respecta al reclutamiento, selección y promoción interna de los empleados públicos, aspectos normativos concretos pueden tener una incidencia positiva e intervenir directamente en las políticas de igualdad de género.

### Identificación de realizaciones previstas

En la composición de todas las Comisiones de Valoración, así como en los Órganos de Selección se aplicarán los principios equilibrados y de paridad de ambos sexos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Asimismo, se mantendrán las medidas referidas a los permisos, excedencias, reducciones de jornadas concedidos para la conciliación de la vida personal y familiar, con la laboral y profesional. Así como las ayudas en el mismo sentido del Plan de acción social del instituto.

Desde estas perspectivas se espera una mayor incorporación de investigadoras y directivas en la plantilla del IEO, colectivos donde se detecta una menor proporción de las mujeres.

## **C) Análisis de Impacto de Género**

### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Desde la perspectiva de género y de las medidas adoptadas por el IEO, se informa que en la composición de todas las Comisiones de Valoración, así como en los Órganos de Selección se ajustan a los principios equilibrados y de paridad de ambos sexos. Se limita exclusivamente a personal del Centro gestor.

La estructura de género del personal permanente perteneciente al Instituto Español de Oceanografía es la siguiente:



Estructura de género del personal del IEO		HOMBRES	MUJERES
Personal Investigador	Personal Laboral	1	0
	Funcionarios	101	64
	En formación	3	6
Apoyo a la investigación	Personal Laboral	13	0
	Funcionarios	127	111
Gestión I+D	Personal Laboral	5	10
	Funcionarios	42	64
<b>TOTAL</b>		<b>292</b>	<b>255</b>

En porcentaje, la población masculina representa un 53,38% frente a un 46,62% de la femenina, lo que supone una proporción muy equilibrada en lo relativo a los efectivos del personal por género,

#### Previsión de resultados

Desde la perspectiva de género, el objetivo fundamental ha sido reclutar e incorporar a un mayor número de mujeres en el acceso a los puestos directivos (más de nivel 27) ya que es en este colectivo donde existe mayor déficit en el IEO. En concreto, la relación durante 2010 ha sido de 5 mujeres frente a 27 hombres. Durante 2011, se incorporaron 2 mujeres al cuerpo directivo del IEO y se pretende continuar en el año 2012, en la misma línea.

Otro objetivo es la incorporación de Investigadoras. Los datos de personal investigador del año 2011 y su comparación con 2010 son los siguientes: el número de mujeres investigadoras ha aumentado de 45 a 70, el número de mujeres, personal de apoyo a la investigación ha pasado de 108 a 111. Por lo que los índices de proporcionalidad entre hombres y mujeres van acercándose a una mayor paridad.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 467F:** Investigación geológico-minera y medioambiental  
**CENTRO GESTOR:** Instituto geológico y minero de España

#### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

La actividad del Instituto Geológico y Minero de España (IGME) se enmarca en el Programa Presupuestario 467F de Investigación Geológico-Minera y Medioambiental, dentro del Programa 467 de Investigación y Desarrollo en otros sectores. El IGME tiene como misión “proporcionar a la Administración del Estado y a las Comunidades Autónomas que lo soliciten, y a la sociedad en general, el conocimiento y la información precisa en relación con las ciencias y tecnologías de la tierra para cualquier actuación sobre el territorio”. Para el cumplimiento de este objetivo la actividad del IGME se agrupa en los ocho subproyectos técnicos siguientes:

- a) Cartografía neocientífica.
- b) Riesgos geológicos, procesos activos y cambio global.
- c) Hidrogeología y calidad ambiental.

- d) Geología del subsuelo y almacenamiento geológico del CO<sub>2</sub>.
- e) Recursos minerales e impacto ambiental de la minería.
- f) Geodiversidad, patrimonio geológico-minero y cultura científica.
- g) Sistemas de información neocientífica.

El IGME lleva a cabo su misión mediante:

- La ejecución de programas propios, orientados tanto a la investigación básica y aplicada, como a la generación de infraestructura de conocimiento geocientífico del territorio.
- La participación del Organismo en el Programa Nacional de I+D+i y en los programas europeos e internacionales.
- La realización de proyectos de investigación mediante convenios con Universidades y con otros Organismos Públicos de Investigación.

## **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

### Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
LOIEMH 3/2007.		
El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.		
Plan Estratégico 2010-2014	Apartado 5.1	Fomento de las Políticas de Igualdad

### Identificación de realizaciones previstas

El cumplimiento del objetivo indicado de fomento de las políticas de igualdad se llevará a cabo a través de las siguientes líneas de actuación:

- 1.- Generalizar un lenguaje no sexista hasta alcanzar un contenido igualitario en la función y en la imagen pública del IGME.
- 2.- Fomentar el compromiso y la implicación del organismo en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 3.- Desarrollar políticas de comunicación, interna y externa, conformes con los principios de igualdad.
- 4.-Potenciar la perspectiva de género en las actividades científico-técnicas y administrativas que se llevan a cabo en la institución.
- 5.- Impulsar el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la selección de personal y promover el acceso de las mujeres a los órganos de gestión, comisiones y foros científicos.
- 6.- Desarrollar políticas que contribuyan a lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la organización del Instituto.

- 7.- Desarrollar políticas que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional.
- 8.- Impartir cursos sobre igualdad de género.
- 9.- Constituir una Comisión Paritaria de Igualdad en el seno del IGME, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- 10.- Formar parte de la Comisión de Igualdad del Ministerio de Ciencia e Innovación. A tal objeto, un representante del IGME, desempeñando sus funciones en el Área de Recursos Humanos, asistirá a todas las reuniones de dicha Comisión, actuando como lazo de unión.
- 11.- Elaborar en el IGME, de acuerdo con las directrices del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos y la Disposición Adicional 13ª de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, un Plan de Igualdad propio que tenga en cuenta las características singulares en materia de paridad del Organismo, desplegando medidas adecuadas y oportunas. Este Plan deberá realizarse en los dos primeros años desde la entrada en vigor de la citada Ley 14/2011, de 1 de junio.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El IGME parte tradicionalmente de una situación de desigualdad entre los efectivos de hombres y mujeres existentes en la Relación de Puestos de Trabajo y catálogo de puestos del mismo. Ello debido a la evolución histórica de la situación de la mujer en el acceso a las carreras universitarias, fundamentalmente las técnicas. Hay que tener en cuenta que un porcentaje importante de los niveles superiores son Ingenieros de Minas, carrera eminentemente masculina hasta hace pocas promociones.

La edad media del IGME se acerca a los 54 años en los Cuerpos de Investigadores y es precisamente en los Cuerpos de Investigadores (sobre todo en el nivel A1) en donde se acusa una mayor diferencia (24 mujeres y 73 hombres a junio de 2011 en la Escala de Investigadores Titulares de los Organismos Públicos de Investigación). Algo similar ocurre con los Técnicos Superiores (34 mujeres y 46 hombres en la Escala de Técnicos Superiores Especialistas de Organismos Públicos de Investigación). Los niveles A1 de estas escalas son los que manifiestan mayor diferencia en relación a ambos sexos. Esto no sucede en los grupos inferiores en los que la proporción está más equilibrada.

Esta situación se invierte en los tramos de menor edad. Entre los 30 a 39 años, hay 70 mujeres frente a 46 hombres mientras que en los tramos de 40 a 49 años hay 53 mujeres y 96 hombres y de 40 a 59 años: 54 mujeres y 78 hombres.

Desde la Dirección del IGME se ha puesto el acento en que precisamente uno de los pilares del futuro Plan de Igualdad del Organismo ha de ser paliar la situación de *“techo de cristal”*, como se conoce en terminología de paridad de sexos.

Asimismo, se aprecia una ligera variación en relación con los becarios donde el número de mujeres es algo superior al de hombres: 5 mujeres y 4 hombres a junio de 2011.

En cualquier caso, existe una evidente voluntad de asegurar la paridad no sólo en las condiciones de ingreso al empleo público, de acuerdo con los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad, sino también, en lo que compete a la propia actividad administrativa, en la composición de los Tribunales Calificadores. De esta manera, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, todos los Tribunales y Órganos de

selección de personal responden al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

De todo lo anterior puede concluirse que hará falta un período de adaptación que permitirá la corrección, e incluso inversión de esta situación, a medio plazo.

Los números por sexo y grupo diferenciando Funcionarios de Laborales son los siguientes:

- Funcionarios Hombres: 202 de los cuales A1: 138; A2: 17; C1: 31; C2: 16.
- Funcionarias Mujeres: 148 de las cuales A1: 68; A2: 22; C1: 32; C2: 26.
- Laborales Hombres: 61 de los cuales 2 están fuera de Convenio, G1: 24; G3: 19; G4: 13; G5: 5.
- Laborales Mujeres: 49, de las cuales G1: 31; G2: 1; G3:4; G4: 9; G5:4

### Previsión de resultados

El desarrollo de las tareas que conlleva la realización de la actividad de I+D+i o científico-técnica es abordada por el propio personal que, en función de categoría y conocimientos profesionales, participa en los distintos programas, en los que no existen consecuencias negativas que favorezcan situación de discriminación entre hombres y mujeres.

Actualmente no hay signos de discriminación, salvo lo que se puede denominar “desigualdad estructural de efectivos”, que arrastra diferencias históricas de efectivos entre hombres y mujeres por el carácter científico-técnico del Organismo.

No obstante, el Organismo, en consonancia con las políticas activas a favor de la paridad promovidas por la Administración General del Estado, ofrece condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a todos los puestos que se ofertan (OEP, concursos de méritos), es decir, en el desarrollo de la carrera profesional de todos los empleados.

Sin embargo el IGME es consciente de que la paridad no debe basarse estrictamente en el componente numérico, sino que debe plasmarse en todas las vertientes de una organización y de su cultura.

Por ello, facilita la conciliación de la vida personal y familiar y promueve, de acuerdo con su Plan Estratégico, el equilibrio en la igualdad entre todos los trabajadores y trabajadoras del Instituto.

Paridad e Igualdad no deben ser términos que se apliquen exclusivamente a las políticas de gestión de recursos humanos.

En este sentido, con el firme compromiso de elaborar un Plan de Igualdad propio que sepa abarcar las singularidades del IGME, Organismo Público de Investigación, se están evaluando las formas de relacionar mejor ciencia y mujer, a través de la promoción de actividades y del reconocimiento a la carrera y labor de las mujeres en el seno del Organismo.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo:

**PROGRAMA 467H:** Investigación Energética, Medioambiental y Tecnológica.

**CENTRO GESTOR:** Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) contribuye al desarrollo sostenible del país y a la calidad de vida de los ciudadanos mediante la generación y aplicación del conocimiento científico y tecnológico.

El programa 467H “Investigación Energética, Medioambiental y Tecnológica” tiene los siguientes objetivos:

- Promover y ejecutar actividades de I+D+i, de acuerdo con las directrices del Ministerio de Ciencia e Innovación, en materias energéticas, medioambientales y tecnológicas, incluyendo el enfoque sociotécnico asociado, así como en campos específicos de investigación básica.
- Ser centro de referencia en los ámbitos de su competencia, cooperando con las Comunidades Autónomas.
- Colaborar con otros centros nacionales de I+D, universidades y empresas.
- Integrar las actividades en el marco de la Unión Europea y cooperar con organismos intergubernamentales y centros de I+D+i de otros países, con especial atención a los de Iberoamérica y del Mediterráneo.
- Fomentar las actividades derivadas de su I+D+i en los campos de la difusión científico-técnica, la educación y la transferencia de tecnología.
- Llevar a cabo la prestación de servicios técnicos en las áreas de su competencia.
- Asesorar a las administraciones e instituciones públicas y privadas y representar a España en los foros internacionales donde proceda.

Las actividades desarrolladas en el CIEMAT se abordan en cinco áreas científico-tecnológicas (Departamentos de Energía, Medioambiente, Tecnología, Investigación básica y Laboratorio Nacional de Fusión) y en el ámbito de gestión y apoyo técnico en tres Subdirecciones Generales (Seguridad y Mejora de las Instalaciones, Secretaría General y Subdirección General de Relaciones Institucionales y Transferencia del Conocimiento).

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

#### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
PEIO 2008-2011.	Eje 6, objetivo 2	Fomentar la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación así como en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de investigación.
LOIEMH 3/2007.	Art. 51 b), c) y d)	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Convocatorias ayudas a PFI del CIEMAT.	Apartado 9	Durante el periodo de la ayuda, el investigador en formación tendrá derecho a la interrupción temporal de la misma durante el riesgo durante el embarazo y descanso por maternidad o paternidad, de acuerdo con la normativa aplicable.
Ley Orgánica 4/2007.	Disposición adicional tercera	Situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato.
R. D. Legislativo 1/1995, 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	Art. 17	No discriminación en las relaciones laborales.
	Art. 28	Igualdad de remuneración por razón de sexo.
I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos, BOE 01-06-2011.	Todo su articulado	Eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.
Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.	Art. 2 k) Art. 14 d) Art. 28 c) Art. 33 j) D.A.13ª	Promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

El objetivo que pretende el CIEMAT en las políticas de igualdad es promover una participación equilibrada, en todas las ramas de la actividad investigadora e innovadora y en todos los niveles de responsabilidad por lo que al sector se refiere.

La ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la innovación introduce entre sus objetivos y medidas, promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal y una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación y como uno de los derechos del personal investigador y del personal técnico al servicio de los Organismos públicos de Investigación de la Administración General del Estado, el principio de igualdad en el desempeño de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional. Para ello se prevén los siguientes objetivos:

- Realizar los estudios pertinentes y hacer las propuestas oportunas en cuanto a las materias de la disposición adicional 13 de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación desde la perspectiva de género para poder clarificar problemas y obtener resultados en cuanto a la aplicación de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las aplicaciones y los desarrollo tecnológicos, etc.
- Seleccionar y evaluar al personal investigador y técnico de los OPIS de la AGE, sin conocer datos personales para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo entre otros.

La puesta en marcha del I Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Autónomos, conlleva la creación de una Unidad de Igualdad en el Organismo y el seguimiento del protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, lo que supondrá un incremento presupuestario y de medios humanos.

La Unidad de Igualdad y actuación frente al acoso laboral debe poner en marcha los siguientes planes/objetivos:

- Garantizar la carrera profesional entre las investigadoras e investigadores y el resto de personal de apoyo a la investigación.
- Eliminar las diferencias, todavía existentes, que impidan acceder a la mujer investigadora a aquellas áreas que tradicionalmente e históricamente han sido ocupadas por hombres en el Centro.
- Acciones formativas tendentes a eliminar y potenciar aquellas ramas de investigación donde la presencia de la mujer sea menos participativa.
- Promover la participación de la mujer en los órganos directivos del Centro.
- Potenciar la participación de la mujer en los órganos de representación de personal, tanto funcionario como laboral.

#### Identificación de realizaciones previstas

Para conseguir estos objetivos de igualdad en el ámbito científico y tecnológico, el CIEMAT quiere lograr una participación equilibrada de hombres y mujeres desde la perspectiva de la legislación actual, en todos los sectores de actividad, incluidos sus órganos colegiados de decisión (Comité de Dirección, tribunales de selección, comisiones de valoración y otros), la formación del personal, las ayudas para conciliar la vida laboral y familiar, etc.

Para ello, el Centro ha realizado diversas actuaciones en esta dirección, consensuadas con los representantes sindicales, de las que cabría destacar:

- La composición paritaria de los tribunales y comisiones de selección.
- La potenciación de la participación de las investigadoras en las organizaciones internacionales, congresos o foros para el desarrollo de los objetivos.
- Las comisiones y tribunales de selección propias del Organismo deben velar porque se cumplan los principios de igualdad y no discriminación.
- Se elaborarán estadísticas sobre la selección en los procesos selectivos que realice el Organismo (como por ejemplo: listas de admitidos y excluidos desagregadas por sexo, relación de aprobados desagregadas por sexo, etc.), tal y como se indica en la OEP 2011.
- Se pretende que las mujeres puedan incorporarse a la investigación y al apoyo de la misma, poniendo a su disposición los medios formativos existentes en el Organismo, a fin de que puedan incorporarse a la vida laboral en igualdad de oportunidades que los hombres.
- Se potencia la ayuda prevista en la normativa vigente para conciliar la vida laboral y familiar, sin que suponga un menoscabo de los derechos de la mujer a la hora de poder participar en cursos de formación o de selección o en su carrera profesional.
- Se pretende equiparar la composición del Comité de Dirección del Centro, donde la participación de la mujer es de 5 miembros de un total de 13.
- Creación de una base de datos de estudios en donde aparezcan reflejados los títulos universitarios y las especialidades de formación profesional más acordes con las líneas de actuación del Organismo para que las diferencias existentes de acceso al Organismo puedan desaparecer en un futuro inmediato y se incentive a la mujer a realizar dichas especialidades con el objetivo de que puedan incorporarse al Centro y participar plenamente

en los procesos selectivos y para redireccionar a las mujeres en aquellas áreas donde sea su participación sea menor.

- Se fomenta la promoción interna de las empleadas públicas, en concreto en aquellas especialidades menos dotadas de mujeres.
- Se fomenta la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad.
- La participación de las empleadas, en igual número que los empleados, en las diferentes comisiones u órganos consultivos o de decisión que existen en el Organismo.
- El respeto estricto al principio de igualdad en los repartos de incentivos al rendimiento por la consecución de objetivos.
- Aplicación de la normativa sobre violencia de género y acoso laboral en la AGE.
- Se realizarán estudios y propuestas sobre los distintos ámbitos de la investigación del organismo en relación con la perspectiva de género.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El equipo humano del CIEMAT está formado por 1.419 personas, de ellas, 896 son titulados universitarios, de los cuales 376 son mujeres, lo que supone un 42%.

Un examen más detallado por colectivos de personal y por grupos arroja la siguiente información:

Funcionarios subgrupo A1: 58,22% hombres / 41,78% mujeres.

Funcionarios resto grupos: 56,94% hombres / 43,06% mujeres.

Laborales Titulados Superiores: 52,46% hombres / 47,54% mujeres.

Laborales resto grupos: 57,60% hombres / 42,40% mujeres.

Becarios: 63,16% hombres / 36,84% mujeres.

Si nos centramos en el personal investigador y de apoyo, los datos arrojan los siguientes porcentajes:

Funcionarios:

Subgrupo A1: 59,95 % hombres / 40,05 % mujeres.

Resto grupos: 63,05 % hombres / 36,95 % mujeres.

Laborales:

Titulados Superiores: 54,90% hombres / 45,10 % mujeres.

Resto categorías: 65,00% hombres / 35,00 % mujeres.

No obstante, como se observa de los datos estadísticos, el CIEMAT tiene una amplia participación de la mujer en sus actividades, tanto de investigación como de apoyo al I+D y a la gestión. Y, aunque no alcanza los objetivos marcados por la Ley Orgánica 3/2007, si que cabe destacar que, tanto en personal funcionario como becarios y personal contratado



(titulados superiores y medios), la participación de la mujer se acerca al 50%, mientras que en el personal laboral fijo sujeto a convenio, el desequilibrio es mayor debido a que tradicionalmente son empleados públicos dedicados a oficios (mantenimiento, almacén, talleres, etc.), que se encuentran entre los 50 y 64 años de edad.

Además, se observa que en los departamentos técnicos (Energía, Investigación Básica, Medio Ambiente, Tecnología, Laboratorio Nacional de Fusión) hay mayoría de hombres (641 frente a 422 mujeres), lo que representa en términos porcentuales un 60,30% y 39,70% respectivamente, solo superada esta tendencia en el Departamento de Medioambiente donde el porcentaje de mujeres se invierte, representando más del 58,25% del total de empleados.

Por último, conviene resaltar que en los departamentos de gestión y apoyo a la misma (Secretaría General, Subdirección General de Relaciones Institucionales y Transferencia del Conocimiento, Subdirección General de Seguridad y Mejora de las Instalaciones del CIEMAT y Unidad de Apoyo a la Dirección General), el número de mujeres también es superior al de hombres, en una relación de 54,21% frente al 45,79%, aunque los puestos de mayor nivel están ocupados por hombres, siendo los trabajos de gestión y administrativos donde predomina el factor femenino.

#### Previsión de resultados

La implantación y estudio de estas medidas contribuirá a conseguir que la mujer participe en igualdad de condiciones en aquellas ramas de la investigación donde el desequilibrio es mayor, así como a la diversificación profesional de las mujeres.

Donde más se observa la diferencia entre mujeres y hombres es en los órganos de representación de personal, así como en los órganos directivos y niveles de responsabilidad, por tanto, con la aplicación de estas medidas se pretende dar cumplimiento al objetivo de corregir dichas diferencias.

Como consecuencia de la implantación de la Unidad de Igualdad y de los estudios que se generan en este Centro, se espera una variación en el porcentaje de mujeres que ocupen puestos directivos y de representación e igualar/equilibrar en la medida de lo posible la participación de las mujeres investigadoras en aquellas áreas donde se encuentre un mayor desequilibrio, potenciando los cursos de formación para que éstas puedan acceder en igualdad de condiciones a otras áreas de investigación

## **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 493M:** Dirección, control y gestión de seguros.

**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

El programa tiene por objeto el control previo de los requisitos y documentación necesaria para el ejercicio de la actividad aseguradora, de los fondos de pensiones y sus entidades gestoras, así como la inspección y vigilancia del sector.

### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

Identificación del articulado de las normas y planes

<b>NORMA/PLAN</b>	<b>ARTÍCULO</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
LOIEMH 3/2007	Arts. 70, 71 y 72	Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

El artículo 70 prohíbe indagar en la situación de embarazo de una mujer para el acceso a bienes y servicios, salvo por razones de protección de la salud, mientras que el artículo 71 de dicha Ley prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas. Además, los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.

En el desarrollo del artículo 71 mencionado, se estableció reglamentariamente (artículo 34.1 b del Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre) que, en caso de que se utilicen probabilidades diferentes para cada sexo, deberán justificarse estadísticamente, sin que en ningún caso puedan incorporar el efecto del riesgo por embarazo y parto.

Sin embargo, el 1 de marzo de 2011 el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea ha resuelto la cuestión prejudicial sobre la validez del art. 5.2 de la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, en relación con la anulación de una ley belga por la que se modifica otra sobre la lucha contra la discriminación entre mujeres y hombres por razón de sexo en materia de seguros. La Sala declara la invalidez del artículo mencionado con efectos desde el 21 diciembre 2012, considerando que el objetivo de la Directiva mencionada, en el sector de los seguros, consiste en la aplicación de la norma de primas y prestaciones independientes del sexo y, dadas las circunstancias, existe un riesgo de que el Derecho de la Unión permita indefinidamente la excepción a la igualdad de trato entre mujeres y hombres prevista en el art. 5.2 objeto de debate, que se incorporó ya a nuestro derecho. Esta excepción es contraria, según la Sentencia, a la consecución del objetivo de igualdad de trato entre mujeres y hombres y, por consiguiente, dicho precepto ha de considerarse inválido tras la expiración de ese período transitorio.

En aplicación estricta de esta sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, no se puede establecer excepción al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y no se puede establecer diferencia alguna en el acceso a los seguros privados. Actualmente se está tramitando el proyecto de ley de supervisión de los seguros privados en los que se recoge esta apreciación.

Finalmente, el artículo 72 de la Ley 3/2007 establece el derecho a indemnizaciones por daños y perjuicios en el caso de discriminación en el acceso a bienes y servicios y, concretamente, para el sector asegurador establece que el incumplimiento de lo establecido en el artículo 71 otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado.

Para el cumplimiento de ello, la tarea a realizar por los responsables de la gestión de este programa presupuestario consiste en comprobar que se están cumpliendo estas disposiciones, siendo el objetivo de este programa, desde el punto de vista de la igualdad de género, evitar las diferencias por razón de sexo en el ámbito asegurador.

Asimismo, el Servicio de Consultas y Reclamaciones de la Dirección responderá a las consultas relacionadas con la aplicación de las disposiciones de igualdad de género en el ámbito asegurador, planteadas por los ciudadanos.

### Identificación de realizaciones previstas

Las actuaciones más importantes a realizar, en el año 2012, con impacto positivo en la igualdad de género son las siguientes:

- En todas las actas de inspección se indicará en un apartado concreto el cumplimiento de lo establecido en el artículo 71 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, adoptándose, en último caso, las medidas que se estimen pertinentes para adecuar la situación al mandato legal. Se expresará al final del año el número de compañías de las inspeccionadas que, a 31 de diciembre de 2012, estarían en condiciones de cumplir con lo expresado en la sentencia. En todo caso se hará una referencia expresa de las compañías que no cumplieran con las previsiones establecidas en la legislación que estuviera en vigor a dicha fecha.
- El Servicio de Consultas y Reclamaciones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones responderá a las consultas que se planteen sobre esta materia e incluirá un capítulo específico en su memoria anual, en el que se detallará el número de consultas de este tipo que se hayan planteado y un resumen de los pronunciamientos.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El programa trata de evitar diferencias derivadas de la pertenencia a uno u otro sexo en el cálculo de primas y prestaciones, por lo que no se puede contabilizar "a priori" la situación de partida.

Se ha considerado apropiado el establecimiento de los siguientes **Indicadores**:

- Número de actas de inspección por discriminación a mujeres en las primas o prestaciones de seguros: Al objeto de cuantificar el impacto de la iniciativa mencionada en el apartado anterior respecto al cumplimiento de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea y posibilitar el seguimiento del cumplimiento de la misma, la Dirección General de Seguros y Fondos de Seguros integrará, en los planes de inspección, la supervisión por inspección de 70 entidades en 2011, y 55 entidades en 2012, en las que se hará expresa referencia al cumplimiento de la normativa en materia de no discriminación por razón de género.
- Número de consultas recibidas en esta materia: En 2011 no ha habido consultas específicas sobre esta materia.

#### Previsión de resultados

Con las actuaciones anteriores se podrá evitar la existencia de diferencias derivadas del sexo en el cálculo de las primas y prestaciones en materia de seguros. La implementación del contenido de la Sentencia, aludida anteriormente, eliminará las excepciones antes permitidas en relación con la comercialización de los seguros.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 923C:** Elaboración y difusión estadística.

**CENTRO GESTOR:** Instituto Nacional de Estadística.

### A) Contenido y Finalidad del Programa

El Instituto Nacional de Estadística (INE) es el principal organismo productor de la estadística oficial en España y sus principales funciones y competencias son: la coordinación y supervisión de los servicios estadísticos, la formulación del anteproyecto del Plan Estadístico Nacional (PEN), la proposición de normas e investigación metodológica; la aplicación y vigilancia del cumplimiento del secreto estadístico, la utilización con fines estadísticos de datos obrantes en fuentes administrativas y la promoción de su uso por el resto de los servicios estadísticos, la formación de directorios, la elaboración y ejecución de los proyectos estadísticos que le sean encomendados por el PEN, la elaboración de los censos generales, de grandes encuestas y de los sistemas integrados de cuentas económicas y de estadísticas demográficas y sociales, la elaboración del inventario de estadísticas, la publicación y difusión de los resultados y las características metodológicas de las estadísticas que realice, el ejercicio de las relaciones internacionales en materia estadística y el perfeccionamiento profesional del personal estadístico.

### B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación

#### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECIFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 20	Adecuación de estadísticas y estudios.
PEIO 2008-2011	Eje 2 Objetivo 1	Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.

Por lo tanto, los objetivos de este programa presupuestario, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, son los siguientes:

- Objetivo 1: Profundizar en el conocimiento, desde una perspectiva estadística, de las políticas de género.
- Objetivo 2: La difusión de encuestas y estadísticas en función de la variable "sexo".

#### Identificación de realizaciones previstas

El INE en colaboración con el Instituto de la Mujer, elabora la publicación "Mujeres y hombres en España", que, desde una perspectiva de género, ofrece una síntesis de los indicadores más relevantes en los ámbitos social y económico, posibilitando un mejor conocimiento de las diferencias en la situación de mujeres y hombres en la sociedad.

Esta publicación tiene un carácter divulgativo. Se estructura en las siguientes áreas de preocupación social: Población y familia, Educación, Empleo, Renta, Salud, Delito y violencia, Poder y toma de decisiones. Los indicadores en su mayoría se encuentran referidos al ámbito nacional, aunque también se proporciona para algunos indicadores información de la situación de España en el entorno europeo.

Las importantes medidas legales que se han adoptado en los últimos años para avanzar en el objetivo de la igualdad deben ir acompañadas de la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios, como establece el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este enfoque forma parte

de los objetivos estratégicos de la estadística oficial y constituye una de sus prioridades, tal como recoge el Plan Estadístico Nacional 2009-2012.

La adecuación de las estadísticas a la perspectiva de género permite analizar con mayor precisión la situación de hombres y mujeres en las esferas sociales, económicas y políticas, medir las diferencias en el acceso y uso de los recursos, cuantificar los resultados alcanzados en los niveles de renta, empleo y educación, exponer y analizar los cambios producidos en los últimos años en las estructuras familiares y en la tipología de los hogares, así como conocer determinadas características de las condiciones de vida actuales de mujeres y hombres.

Uno de los grandes objetivos de nuestra sociedad es conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en los planos social y económico. La estadística es, sin duda alguna, un punto de referencia necesario para conocer la situación actual al respecto y su evolución a lo largo del tiempo. Por ello, el INE ha creado un apartado específico en su página Web, actualmente ya disponible, en el que se reúnen algunos de los indicadores más relevantes. Al mismo tiempo, esta iniciativa responde a la demanda internacional de mejorar las estadísticas de género propuesta por la Plataforma para la Acción de Pekín.

Para el año 2012 están previstas las siguientes actuaciones en cumplimiento de los objetivos mencionados:

1ª Actuación: Incorporación de la variable “género” en encuestas y estadísticas en las que sea posible su inclusión. En 2011 se ha incorporado el indicador en 54 encuestas.

2ª Actuación: Publicación de los resultados en libros, prensa, documentos, etc. En 2011 se ha publicado nuevamente, en colaboración con el Instituto de la Mujer, la publicación “Mujeres y hombres en España”. Asimismo, se han difundido todas las operaciones estadísticas y encuestas, que se relacionan posteriormente.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El Instituto Nacional de Estadística es el centro de la estadística pública de la Administración española. Además, es un centro que tiene la capacidad de estudiar cualquiera de los numerosos temas relevantes para la toma de decisiones. Está, pues, en una situación inmejorable para dinamizar el debate y para contribuir al avance de la investigación y de la aplicación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

En la actualidad, y según lo establecido en el Real Decreto 1708/2010, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Programa anual 2011 del Plan Estadístico Nacional 2009-2012 y en el anteproyecto del Real Decreto del Programa anual 2012 actualmente en elaboración, el INE incorpora la variable ‘sexo’ en las estadísticas con información sobre ‘personas físicas’.

En el año 2011 se han realizado un total de 54 encuestas que incorporan la variable “sexo”:

- Censo Agrario.
- Encuesta sobre la Estructura de las Explotaciones Agrícolas.
- Encuesta de Gasto de los Hogares en Educación (en proyecto).
- Enseñanza Universitaria.
- Encuesta de Transición Educativa - Formativa e Inserción Laboral.
- Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje.
- Inserción Laboral del Alumnado Universitario (en proyecto).
- Estadística sobre Actividades en I+D.

- Encuesta sobre Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología.
- Encuesta de Morbilidad Hospitalaria.
- Profesionales Sanitarios Colegiados.
- Defunciones según la Causa de Muerte.
- Encuesta Nacional de Salud.
- Encuesta Europea de Salud.
- Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia.
- Encuesta Europea de Seguridad (en proyecto).
- Condenados.
- Menores.
- Nulidades, Separaciones y Divorcios.
- Violencia Doméstica y Violencia de Género.
- Juzgados de Paz.
- Censos de Población y Viviendas.
- Padrón Municipal Continuo: Revisión del Padrón Municipal.
- Padrón Municipal Continuo: Explotación Estadística.
- Relación de Unidades Poblacionales con Especificación de su Población.
- Estimaciones de la Población Actual (ePOBa).
- Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero.
- Movimiento Natural de la Población.
- Variaciones Residenciales.
- Encuesta de Migraciones.
- Encuesta Nacional de Inmigrantes.
- Proyecciones de Población a Corto Plazo.
- Proyecciones de Población a Largo Plazo.
- Estimaciones Mensuales de Coyuntura Demográfica.
- Indicadores Demográficos Básicos.
- Tablas de Mortalidad.
- Encuesta Continua de Población.
- Base de Datos de Información Demográfica.
- Encuesta de Población Activa (EPA).
- Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo (ECFT).
- Proyecciones de Tasas de Actividad.
- Flujos de la Población Activa.
- Encuesta de Coyuntura Laboral.
- Encuesta de Estructura Salarial.
- Encuesta Anual de Estructura Salarial.
- El Empleo de las Personas con Discapacidad (en proyecto).
- Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF).
- Encuesta sobre las Personas sin Hogar (Personas).
- Encuesta de Condiciones de Vida (ECV).

- Encuesta de Empleo del Tiempo.
- Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares.
- Encuesta de Hogares y Medio Ambiente.
- Indicadores Sociales.
- Mujeres y Hombres en España.

### Previsión de resultados

La existencia de estadísticas, incluyendo la variable “género” permitirá un mejor diagnóstico de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, en los distintos ámbitos de la sociedad, facilitando, así, el desarrollo de políticas que permitan acortar las desigualdades por razón de género. Para medir la eficacia de este programa desde la perspectiva del Impacto de Género, se ha considerado oportuno establecer los siguientes **Indicadores**:

- Número de encuestas y estadísticas que incorporan la variable “género”.

Para 2012 el objetivo es mantener dicha variable en el mismo número de encuestas y estadísticas.

- Número de publicaciones del INE.

Para 2012 se van a mantener las mismas publicaciones que en 2011.

### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo

**PROGRAMA 923P:** Relaciones con los Organismos financieros multilaterales  
**CENTRO GESTOR:** Secretaría General del Tesoro y Política Financiera

### **A) Contenido y Finalidad del Programa**

Este programa canaliza las relaciones permanentes de España con la Instituciones Financieras Multilaterales, contribuyendo al diseño de sus políticas y a la gestión de la Deuda externa de nuestro país.

Asimismo, promueve el papel de España en las Instituciones Financieras Multilaterales, y por tanto, en la arquitectura financiera internacional, impulsando la presencia de personal español en las mismas.

### **B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**

#### Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 54	Designación de representantes en la Administración General del Estado.

El objeto de este programa, desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres, consiste en impulsar la presencia de mujeres en la representación de España en las

instituciones multilaterales para desarrollar una política integral en el ámbito financiero mundial y favorecer las “políticas de género para el desarrollo” de las instituciones multilaterales en las que España participa como socio, así como en los Fondos a los que aporta financiación concesional.

Estas instituciones contienen sus propios criterios favorecedores de las políticas de igualdad y son pioneras en la promoción de la igualdad de género en todas las políticas y programas que implementan. La medición del impacto de las mismas sobre el género, se aplica de forma horizontal en todas las actividades de estas instituciones. España contribuye al diseño de estas políticas, utilizando criterios de buenas prácticas a este respecto.

#### Identificación de realizaciones previstas

Para 2012 están previstas las siguientes actuaciones:

- 1ª. Promoción de la estabilidad financiera a través de las Instituciones Financieras Multilaterales.
- 2ª. Respaldo a las políticas y estrategias de las Instituciones Financieras Multilaterales destinadas a la promoción del desarrollo.
- 3ª. Creación y dotación de Fondos Fiduciarios de Consultoría, Fondos Temáticos, Fondos de Capacitación y Fondos de Cesión de Profesionales.
- 4ª. Difusión de la actividad de las Instituciones Financieras Multilaterales entre particulares y empresas.
- 5ª. Renegociación de la Deuda en el Club de París y participación de España en Iniciativas como la Reducción de la Deuda de los países pobres fuertemente endeudados.
- 6ª. Negociación de Programas de Conversión de Deuda en Inversión Pública y Privada.
- 7ª. Participación en las decisiones de asignación de la ayuda financiera externa de U. E. y de las modalidades que adoptan estas ayudas.

### **C) Análisis de Impacto de Género**

#### Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los nombramientos realizados en 2011 en los organismos financieros multilaterales que dependen de la Dirección General de Análisis Macroeconómico y Economía Internacional, con incidencia en 2012, suponen un total de 4, de los cuales, 3 son mujeres. Ello supone que del total de 11 representantes en estos organismos, 5 son mujeres, lo que implica una participación del 45.4%.

#### Previsión de resultados

En 2012 se respetará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, establecido en el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, ya que de un total de 4 personas a nombrar por la Dirección General de Financiación Internacional, 3 son mujeres. Ello supone un total de 6 mujeres con un 50% de representación.

Para el seguimiento de la incidencia de este programa en la igualdad de género, se ha considerado adecuado el establecimiento del siguiente **Indicador**:

- Número y porcentaje de representantes españolas en los organismos internacionales.

5 mujeres en el año 2011, lo que significa un 45.4% de representación.



**D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

**PROGRAMA 931M:** Previsión y Política Económica.  
**CENTRO GESTOR:** Dirección General de Política Económica

**A) Contenido y Finalidad del Programa**

La finalidad del programa radica en tener un conocimiento profundo de la economía española y de su estructura que permita la adopción de medidas de política económica, así como de regulación y políticas sectoriales.

La gestión del programa de la Dirección General de Política Económica es compartida con otros centros gestores.

**B) Identificación de Objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades que son de aplicación**Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
LOIEMH 3/2007	Art. 20	Adecuación de estadísticas y estudios
PEIO 2008-2011	Eje 2 Objetivo 4	Participación económica de mujeres y hombres

El objetivo de este programa desde el punto de vista de la igualdad de trato entre mujeres y hombres consiste en obtener datos cuantitativos económicos desagregados por sexo.

Identificación de realizaciones previstas

Las principales actuaciones de este programa en el año 2012, en relación con los objetivos mencionados, son:

1ª. Estudio y análisis de las directrices y orientaciones de la política económica general, velando por la coherencia de las políticas sectoriales con la política económica general y apoyando la coordinación de las diferentes políticas sectoriales.

2ª. Estudio y análisis de la incidencia de la política económica general en los aspectos relacionados con la regulación del mercado de trabajo y el sistema de protección social y la formación profesional, así como de la normativa fiscal y de los aspectos económicos del ordenamiento jurídico.

3ª. Valoración de las concentraciones económicas y seguimiento de la estrategia de reforma del sector financiero en el contexto de la crisis financiera en coherencia con la política económica general.

**C) Análisis de Impacto de Género**Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Dentro del estudio de los principales indicadores están expresamente recogidos los que hacen referencia a las políticas sectoriales, a los aspectos económicos del ordenamiento jurídico, así como a las consultas sobre la Directiva de Servicios. La realización de estas

actividades tiene un impacto positivo en la medida en que se trata, no solo de obtener datos cuantitativos y económicos, sino también información desagregada por sexos, cuando resulte posible, recogiendo la incidencia que tiene una decisión o regulación económica en ambos colectivos.

#### Previsión de resultados

Dado que la Dirección General de Política Económica desarrolla su actividad fundamentalmente a través de las propuestas presentadas por otros Departamentos ministeriales, con estudios y documentación desagregada en función de lo que éstos han considerado relevante, su objetivo fundamental es conseguir que a los mismos se acompañe un estudio económico desagregado por sexos, señalando el correspondiente impacto.

#### **D) Valoración de Impacto de Género**

Positivo.

## **5.-CONCLUSIONES**



## 5.-CONCLUSIONES

Los Presupuestos para 2012 son unos presupuestos austeros, plenamente comprometidos con el proceso de consolidación fiscal y de reformas económicas tendentes, en todo caso, al cumplimiento de los objetivos de estabilidad.

Se trata de unos presupuestos coherentes con la actual situación económica y presupuestaria de España. Pero, si bien es cierto que la austeridad, las reformas económicas, y el cumplimiento de los objetivos de estabilidad son las señas de identidad de este Gobierno, se mantiene con carácter prioritario, a pesar de los lógicos y necesarios ajustes, el cumplimiento de los objetivos enmarcados en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, principio que, por su carácter transversal, ampara la actuación de todos los poderes públicos.

Así, tal y como ha quedado reflejado en este informe, el impacto de género de estos presupuestos, con relación a la reducción de las desigualdades es POSITIVO.

El Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2012, se ha elaborado en unas circunstancias excepcionales, como es la situación de prórroga del Presupuesto de 2011, derivada de la convocatoria de elecciones anticipadas en noviembre del año pasado. Estas circunstancias han obligado a elaborar los Presupuestos para 2012 en un plazo excepcionalmente breve y, consecuentemente, lo mismo se puede afirmar sobre este informe de impacto de género que los acompaña.

En breve, será necesario comenzar a trabajar, nuevamente, en la elaboración del informe de impacto de género que acompañe a los Presupuestos del próximo ejercicio, continuando con la labor de homogeneización del análisis de género de los programas de gasto y mejorando su evaluación. Y, aunque la tarea no es sencilla, se puede afirmar que la calidad de estos informes ha ido mejorando en cada ejercicio, fruto del trabajo tanto de los gestores presupuestarios como de los especialistas en igualdad.

